

Boa tarde,

Conforme solicitado no e-mail infra vem, por este meio, a FEBASE- Federação do Setor Financeiro, Banca e Seguros, enviar o Parecer sobre o tema em assunto, lamentando não nos ter sido possível ter respondido no prazo indicado.

Cumprimentos.

**Susana Raimundo**  
**Secretária de Apoio aos Corpos Gerentes**  
(+351) 213216089  
(+351) 936363009

**Mais**  
Sindicato do Sector Financeiro



[www.mais.pt](http://www.mais.pt) f @

Rua S. José 131  
Lisboa  
1169-046 Lisboa - Portugal

SAMS

## **Pedido de contributo escrito da Federação do Setor Financeiro, Banca e Seguros sobre as iniciativas legislativas em apreciação no Grupo de Trabalho - Teletrabalho**

### **PARECER**

Para efeitos da expressão Teletrabalho consideramos este conceito como a forma de prestação de trabalho regular, efetuada em lugar distinto do local físico da empresa, designadamente no próprio domicílio, através do uso de meios tecnológicos de comunicação à distância.

Importa ter em conta, quando pensamos no regime legal e convencional ideal para o teletrabalho, que esta forma de prestação de trabalho, quando bem implementada, permite às empresas enormes poupanças com os custos do trabalho e conseqüentemente um aumento dos lucros e aos trabalhadores traz vantagens relacionadas com a organização do tempo e vida familiar, dos custos com transportes e até de saúde.

Independentemente das vantagens ou desvantagens importa ter sempre presente que esta forma de prestação de trabalho não é apenas do interesse dos trabalhadores, mas é também, sobretudo, das empresas.

O que importa garantir na legislação que vier a ser aprovada sobre esta matéria:

. Igualdade de direitos remuneratórios, subsídios e de acesso a promoções, entre os trabalhadores presenciais e não presenciais

. A empresa deve garantir ao teletrabalhador a formação necessária e adequada para o bom desempenho do trabalho e para a evolução de competências do trabalhador

. Direito de desconexão - as regras a implementar têm de garantir que, para lá daquilo que for o tempo de trabalho (nas suas várias possíveis modalidades flexíveis) acordado entre trabalhador e empregador, aquele pode desconectar e não ser perturbado naquele que é o tempo fora do horário de trabalho acordado. Este regime deve sempre assegurar que outras formas de perturbação ou de assédio ao trabalhador são impedidas e punidas, nomeadamente os contactos solicitando tarefas para o dia seguinte ou exigir a presença do trabalhador em reuniões sem qualquer interesse ou justificação para o próprio.

. Direito à intimidade - Este direito está relacionado com o controlo que o empregador tem de poder fazer relativamente à forma de prestação de trabalho e às condições em que o mesmo está a ser prestado. O atual Código do Trabalho Português já prevê, no 170º n.º2, que " *Sempre que o teletrabalho seja realizado no domicílio do trabalhador, a visita ao local de trabalho só deve ter por objeto o controlo da atividade laboral, bem como dos instrumentos de trabalho e apenas pode ser efetuada entre as 9 e as 19 horas, com assistência do trabalhador ou de pessoa por ele designada.*" Esta fórmula estará algo desatualizada pois será algo que a todos parecerá demasiado violento admitir a possibilidade de ter o patrão a entrar em casa do trabalhador para ir ver se o computador está a ser bem tratado ou se tenho ventilação suficiente na sala ou se estou de facto a trabalhar e não a procrastinar enquanto estou ao computador.

Contudo, conviremos que a necessidade de a entidade patronal controlar/verificar quer os instrumentos de trabalho quer o próprio cumprimento do horário de trabalho, existe e é do senso comum que faz sentido que este a possa exercer. Qual a forma, quais os meios, quais os limites? Diremos que a forma deve ser a necessária, os meios devem ser idóneos para tal e os limites devem ser os da proporcionalidade.

Sugere-se a existência de uma cláusula que estipule que trabalhador e empregador concordam em afastar a aplicação do 170-2 do CT, deixando a previsão das regras das formas de controlo para o contrato de teletrabalho. Sempre que não se fizesse essa menção no contrato de trabalho, o empregador não poderia controlar a prestação de trabalho ou apenas poderia nos termos de uma cláusula genérica que poderia dizer que de 6 em 6 meses o teletrabalhador teria de levar os instrumentos de trabalho para serem verificados pela empresa, por exemplo.

Outra das ideias que deveria expressamente constar em cláusula, é a proibição de o empregador instalar qualquer programa ou aplicação nos dispositivos privados propriedade do trabalhador.

- Deve existir uma cláusula que impeça que, quer em sede de contrato de trabalho quer em sede de contratação coletiva, possam ser afastadas regras garantísticas dos direitos dos trabalhadores, por exemplo na questão do direito a requerer teletrabalho nas circunstâncias do art 166/2 e 166/3.

. Voluntariedade - Nenhum trabalhador pode ser obrigado a mudar de trabalho presencial para teletrabalho, (salvo circunstâncias excecionais e temporárias).

. Direito de retorno - Este direito é uma consequência do referido anteriormente, deve sempre ficar prevista a possibilidade de retorno, no caso de o teletrabalhador não se adaptar ou se circunstâncias da vida pessoal o impedirem de poder continuar a poder prestar o trabalho dessa forma.

. Prioridade aos Trabalhadores Cuidadores Informais - Num país cada vez mais envelhecido onde as necessidades de cuidados com os mais velhos se preveem aumentar consideravelmente nos próximos anos, urge agir. Por exemplo, dar prioridade no acesso ao teletrabalho a trabalhadores que comprovadamente tenham idosos a seu cargo, deficientes, crianças ou filhos com necessidades especiais. Quem diz dar prioridade pode dizer dar o direito a esses trabalhadores requererem unilateralmente teletrabalho, ou, nos casos em que o teletrabalho seja conjugado com o trabalho presencial, na elaboração dos critérios para definir quem pode ir para teletrabalho admite-se que possa ser dada prioridade a quem tem necessidade de prestar cuidados em casa. Nestes casos, mais importante ainda se torna o rigoroso cumprimento dos horários de trabalho e o direito à desconexão, pois apesar de ser teletrabalho não é possível prestar cuidados e trabalhar simultaneamente. Dar maior liberdade de adaptabilidade horária a estes profissionais pode também ser uma medida importante.

. Instrumentos de Trabalho e Custos - Os Instrumentos de trabalho, em teletrabalho, na ausência de estipulação em contrário presumem-se ser da entidade patronal que, em todas as circunstâncias é a única responsável pelos custos com a sua aquisição, manutenção e uso. A qualidade dos instrumentos de trabalho não pode ser inferior à dos

utilizados nos escritórios da empresa, tanto no equipamento, como no mobiliário e consumíveis. Admite-se que possa existir uma cláusula que determine que os instrumentos de trabalho se destinam exclusivamente a uso profissional ou que essa cláusula possa definir concretamente os termos em que esse uso possa ser feito tendo em conta os usos sociais e a especificidade do trabalho à distância. A entidade patronal deve também compartilhar nos gastos de água e luz que o teletrabalhador suporta com a deslocalização do local de trabalho para o seu domicílio. A criação de um subsídio exclusivo para o teletrabalho pode ser a forma de estabelecer essa compensação. Se alguma conclusão podemos retirar dos vários anos de vigência deste regime é que a contratação coletiva se revelou incapaz de resolver esta questão, pelo que remeter, neste momento, a questão para sede de contratação coletiva é querer deixar tudo na mesma como até aqui.

. Obrigatoriedade de redução a escrito onde fique previsto concretamente, para além do que vem no nº5 do art 166 do CT, a modalidade e duração horária, formas de fiscalização e controlo do trabalho à distância, duração do teletrabalho e estipulação dos termos do direito de retorno (nomeadamente qual a unidade física a que o teletrabalhador está adstrito), formas de compensação dos gastos e modos de aquisição dos instrumentos de trabalho, inventariação desses mesmos instrumentos de trabalho.

. Incluir, no caso dos teletrabalhadores, consultas regulares, por exemplo no âmbito da medicina do trabalho, de saúde mental, como forma de prevenir e identificar possíveis sinais de inadaptação com consequências psicologicamente nefastas. Sabemos hoje que o teletrabalho, em determinadas pessoas, pode constituir um foco de perturbação e ansiedade que, não sendo detetados, provocam danos graves e por vezes irreversíveis na saúde e qualidade de vida dos teletrabalhadores.

. Na senda do que tem sido preconizado nalguns projetos de lei de outros estados-membros da EU defendemos a eliminação de todos os obstáculos e limitações à livre comunicação do teletrabalhador com as suas estruturas representativas e à participação sindical, nomeadamente através da disponibilização de plataformas eletrónicas para que seja sempre garantido o direito à defesa dos interesses laborais.

Estas são algumas das ideias que seriam interessantes de ver constar numa reforma da lei laboral e do teletrabalho.

Entrando especificamente na análise de alguns dos diplomas legais que foram submetidos à nossa apreciação cumpre-nos dizer o seguinte:

#### **Projeto 745:**

Ponto 12 - se houver uma alteração de circunstâncias onde? Na vida do trabalhador ou nas necessidades da empresa? Deve ser clarificado ou ter outra redação (Art167-3)

No art 166-5e) devem aqui constar todas as despesas previstas no art. 168n2

Art, 170-4 - acrescentar na parte final forma escrita.

Art 171 - não se alcança o pretendido neste artigo. Qualquer estrutura de representação de trabalhadores deve dispor dos contactos daqueles que representa e que a ela livremente se associam. Fora destes casos temos algumas reservas sobre até que ponto a inclusão deste artigo violará o direito à privacidade e à proteção dos dados dos trabalhadores. 465-2 - o mesmo do parágrafo anterior.

Art 166 - A - tendo em conta o que consta no art 166-4, a criação deste artigo parece diminuir as garantias dos trabalhadores.

### **Projeto 765**

Parecer negativo, pouco protetor dos direitos do trabalhador, demasiado impositivo e restritivo, parte do princípio que o teletrabalho é negativo e que os trabalhadores não devem possuir liberdade total para aferirem do que é melhor para si e para as suas vidas . Permite que qualquer das partes faça cessar a todo o tempo o regime de teletrabalho mesmo quando exista acordo escrito para esse desempenho durante três anos. Este projeto também proíbe que o teletrabalho possa ser desempenhado entre as 19 e as 08 o que desde logo limita bastante o alcance dos trabalhadores a esta modalidade de prestação do trabalho.

Os dois projetos da deputada Cristina Rodrigues são insuficientes e incompletos apesar de pretenderem salvaguardar e garantir os mesmos princípios que os projetos do BE, parecem-nos que a redação deste diploma fica aquém daquilo que a própria autora pretenderia, exceto a norma que isenta de tributação o pagamento das despesas em teletrabalho que se aplaude.

### **Projeto 797/XIV/ 2º**

Parecer positivo a este projeto com a seguinte ressalva:

Na parte final do Art 214-A substituir a palavra justificável por justificada por escrito

### **Projeto 806/XIV/2.<sup>a</sup>**

Parecer positivo na globalidade a este projeto com algumas ressalvas, nomeadamente no limite do horário para teletrabalho que este diploma impõe ou no facto de elencar apenas um motivo pelo qual o trabalhador pode fazer cessar o regime de teletrabalho que entendemos desnecessário.

### **Projeto 808/XIV/2**

Projeto pouco ambicioso do ponto de vista da resolução das grandes questões que mais dúvidas suscitavam e que mais careciam de resposta e clarificação por parte do legislador, remetendo para a negociação coletiva aquilo que a negociação coletiva nunca foi capaz de resolver, designadamente na questão do pagamento do acréscimo das despesas por causa do teletrabalho. Este diploma procura agradar a todas as partes e ao fazê-lo, deixa em aberto ou por resolver muitas das questões com mais premência por resolver ou por vir confundir ainda mais a interpretação do regime já existente. Por exemplo os direitos especiais do art 12, entendemos que são também deveres gerais pelo que cremos ser desnecessária a existência deste artigo.

### **PROJETO DE LEI Nº 812/XIV/2ª**

Parecer negativo para as alterações pretendidas neste projeto. Desde logo a presunção de que na ausência de estipulação se presume que os instrumentos de trabalho pertencem ao trabalhador pode ser contrária aos seus interesses e fazer recair sobre os próprios encargos com o equipamento.

A forma de previsão de pagamento do acréscimo de despesas com o teletrabalho não representa nenhuma alteração, não apresenta nenhuma solução e pretende aparentar mudar para ficar.

O mesmo se diz sobre a fórmula encontrada para redigir o novo art 170 que pouco ou nada resolve pelo que se dá parecer negativo na generalidade a este projeto lei, sem prejuízo do n5 da cláusula 168º que parece apontar na direção certa relativamente à tributação do pagamento dessas despesas clarificando que tal não constitui rendimento do trabalhador.

### **PROJETO DE RESOLUÇÃO 1222/XIV/2ª**

Subscrevemos na íntegra.