

Ex.^{mos} Senhores,

Encarrega-nos o Secretariado Nacional da FENPROF de remeter o ofício FP 157/2021, com a resposta ao pedido de contributo que foi endereçado a pedido de V.^a Ex.^a, relativo a um conjunto diversificado de iniciativas legislativas em apreciação, e que se anexa.

Sem outro assunto, enviamos os nossos melhores cumprimentos e ficamos ao dispor para qualquer questão.

O Secretariado de Apoio à Direção da FENPROF

Federação Nacional dos Professores (FENPROF)

Rua Fialho de Almeida, n.º 3 – 1070-128 LISBOA

Telef. 213819190; Fax. 213819198

E.mail: fenprof@fenprof.pt

www.fenprof.pt



FENPROF – FEDERAÇÃO NACIONAL DOS PROFESSORES

Sua Referência:

Nossa Referência: FP-157/2021

Data: 07/07/2021

Exmo. Senhor Coordenador do
Grupo de Trabalho - Teletrabalho da
Comissão Parlamentar de Trabalho e Segurança Social
Assembleia da República
Palácio de São Bento
1249-068 Lisboa

Assunto: Contributo escrito da Federação Nacional dos Professores (FENPROF) sobre as iniciativas legislativas em apreciação no Grupo de Trabalho – Teletrabalho

Ex.^{mo} Senhor Coordenador,

A FENPROF responde ao pedido de contributo que foi endereçado a pedido de V.^a Ex.^a, relativo a um conjunto diversificado de iniciativas legislativas em apreciação.

Notar que os temas em debate não se circunscrevem à matéria do teletrabalho. Acabam por tocar outros assuntos. De uma forma ou de outra, cruzam-se com a questão do teletrabalho que tem suscitado atenção e debate, tanto por força de implicações da pandemia de COVID-19 em múltiplos setores, incluindo aqueles cujos profissionais a FENPROF e os seus sindicatos representam, mas também porque estão hoje em perspetiva transformações no domínio da organização e prestação do trabalho que não têm de, mas podem, uma vez mais, revelar-se prejudiciais para os trabalhadores. Isto, caso o legislador não adote, como tem sucedido bastas vezes, uma posição justa de defesa dos mais frágeis na relação laboral e, ao invés, fomite novas oportunidades para debilitar a situação de quem trabalha, para intensificar a sua exploração e reforçar a acumulação de proveitos do lado de empregadores, que não a melhoria de condição e rendimentos do lado dos trabalhadores.

A FENPROF acompanha a apreciação que a CGTP-IN tem feito sobre a questão do teletrabalho, apontando-a como mais uma forma de flexibilização das relações de trabalho, um caminho que facilmente resultará em aumentos de ritmos e duração das atividades, de perda de direitos, de ainda maiores níveis de exploração. Com estas preocupações, entende a FENPROF que, ao contrário do que alguns recomendam, o debate e as decisões não devem ser remetidas para a concertação social, ou para o domínio da celebração de convenções ou contratos coletivos ou, ainda mais arriscado, de acordos individuais entre empregador e trabalhador. É ao legislador, designadamente à Assembleia da República, que compete assumir e determinar, com lucidez, formas de proteção dos legítimos interesses da parte mais frágil nas relações laborais, agora no que respeita ao teletrabalho. A concertação social ou a celebração de contratos coletivos e de acordos de prestação de teletrabalho não serão, seguramente, os espaços em que tal possa suceder, tendo em conta a correlação de forças que aí existe (agravada, no caso da contratação coletiva, por normas como a da caducidade das convenções ou do abandono do princípio do tratamento mais favorável).

A FENPROF, concordando com a apreciação que tem vindo a ser feita pela CGTP-IN, subscreve doze elementos primordiais que, segundo a Central, têm de ser defendidos na regulação do teletrabalho. Sumariamente:

- Exigência de acordo escrito;

- Princípio da reversibilidade a todo o tempo;
- Regime com duração limitada no tempo;
- Princípio de que as normas legais do teletrabalho apenas podem ser reguladas em sentido mais favorável para o trabalhador;
- Obrigatoriedade do ressarcimento pecuniário do trabalhador em situação de teletrabalho;
- Igualdade de tratamento em situação de teletrabalho e em regime presencial;
- Garantia do exercício dos direitos sindicais;
- Previsão de que todo o equipamento e consumíveis de trabalho são fornecidos, instalados e mantidos por conta da entidade patronal;
- Acesso à habitação do trabalhador apenas com a sua anuência;
- Garantia de condições de SST e de reparação de acidentes de trabalho;
- Impedimento de que a regulação do tempo em situação de teletrabalho seja aproveitada para introduzir variáveis que, invocando o direito a desligar, fragilizem o conceito de horário de trabalho e o efetivo respeito pelos seus limites;
- Obrigatoriedade de prestar formação profissional em matéria de prevenção de acidentes e doenças profissionais.

Na discussão em curso sobre a densificação das normas legais relativas ao teletrabalho, importa colocar algumas questões que decorrem das experiências de ensino não presencial, grande parte a decorrerem em regime de teletrabalho para os docentes. As experiências, difíceis e de resultados problemáticos em termos de aprendizagens, foram determinadas como medida de recurso e com evidente impreparação, também por parte da tutela. Na origem, a situação pandémica que ainda atinge o país e que acabou por irromper, como era previsível, embora por muito tempo ocultado, em meio escolar.

Só circunstâncias muito especiais e temporárias podem justificar regimes de trabalho não presencial na educação e no ensino, com destaque para a atividade pedagógica, sem deixar de admitir que tarefas pontuais, em situações de emergência possam ser facilitadas com recurso a teletrabalho. A natureza profundamente relacional da atividade pedagógica, tal como a dimensão cooperativa que deve estar muito presente nas funções docentes, reclamam um olhar muito prudente sobre inclinações, que existem, para a adoção crescente do “a distância”.

Em devido tempo, mas sem resposta por parte do governo que, também neste domínio, preferiu uma postura de evitamento do diálogo e de bloqueio da negociação, a FENPROF colocou questões que devem manter-se presentes numa pronúncia como esta: a obrigação de disponibilização, instalação e manutenção de equipamentos para a realização do teletrabalho; as exigências de respeito pela privacidade dos docentes e suas famílias, de proteção de dados e de informação pessoal; a proteção contra fenómenos de *bullying* e assédio moral de que também os docentes podem ser e foram vítimas, no quadro de implementação do ensino a distância; os riscos reais e comprovados de intensificação e desregulação do tempo de trabalho, incluindo o alargamento do “sobretabalho” que já era um problema muito grave e persistente; a necessidade de atender a défices de habilitação funcionais para o recurso às TIC; o problema do aumento do *stress* profissional.

A FENPROF reclamou do governo garantias que se mantêm necessárias e que devem ser consideradas no presente debate: o respeito pelo horário de trabalho dos docentes, tendo em conta a sua organização própria e as componentes que a estruturam (componente letiva, componente não letiva de estabelecimento e componente não letiva para o trabalho individual do docente); o não aumento do número de reuniões que, em muitos casos, multiplicam as burocracias impostas (este é

um risco sério a merecer cuidada avaliação por parte de quem vê no *online* uma alternativa apetecível às reuniões presenciais); a circunscrição rigorosa das tarefas previstas no Estatuto da Carreira Docente para a componente não letiva de estabelecimento, *e.g.*, atendimentos aos pais, tarefas de índole burocrática, etc.

É indisfarçável a desvalorização e a desconsideração que as questões do teletrabalho dos docentes, precipitado pela pandemia, mereceram dos decisores. Tais atitudes criam um cenário de dificuldades e desconfianças para o avanço das discussões que as iniciativas parlamentares em debate suscitam. Aliás, a montante desta discussão, em particular para os professores e educadores – sem deixar de parte os docentes do ensino superior – impunha-se e impõe-se a resolução de um conjunto muito sério de problemas com que eles se confrontam na (des)organização e na duração dos seus horários de trabalho, caracterizados, sistematicamente, pela prestação de “sobretalho”.

A desvalorização e desconsideração verificaram-se em situações e acontecimentos como a desatenção ostensiva em relação à questão da responsabilidade dos meios e recursos para a prestação de teletrabalho, o que inclui a ausência de qualquer resposta formal à questão do ressarcimento de despesas que tantos e tantos docentes tiveram de suportar para continuar a garantir, a distância, a resposta aos seus alunos, acompanhamento de reuniões, contactos com alunos e famílias, etc., etc. Mas a perspectiva de que os docentes – talvez por serem docentes – ficam de fora do radar das preocupações com o teletrabalho ficou patente quando um responsável do Ministério das Finanças, o senhor Inspetor-geral da Inspeção-Geral de Finanças, na Assembleia da República, nem conseguiu contá-los nos números de trabalhadores da administração pública em regime de teletrabalho, nem pareceu ter tomado conhecimento de que uma queixa era comum a todos eles: a imposição, à margem da lei, do uso de equipamentos pessoais como instrumentos de trabalho. Tal narrativa viria ainda a ter novo episódio em reunião com responsáveis do Ministério da Educação, em que foi ensaiada pela senhora secretária de estado da Educação a justificação de que a falta de atenção ao tema do ressarcimento de despesas, no caso dos professores, resultava do facto de eles, anteriormente ao “alegado” teletrabalho que desenvolveram, já terem uma dimensão da sua atividade – componente não letiva para o trabalho individual – prestada fora da escola, eventualmente em suas casas... Na verdade, parece que o teletrabalho, quando se impõe aos professores, deixa de ser o que é para passar a ser estrito dever de obediência, o que se rejeita energeticamente.

A FENPROF insiste que a discussão e os eventuais avanços na regulamentação do teletrabalho na área da profissão docente deve ser precedida de uma abordagem franca, negociada e que encontre soluções para os problemas gritantes com a organização e os limites dos horários de trabalho que, de há anos, vêm sendo colocados de forma insistente. Sem isto e sem encontrar respostas às quais o governo continua a furtar-se, o debate está fortemente condicionado.

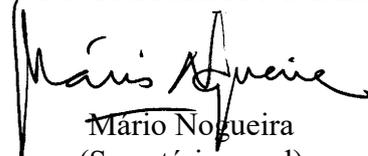
É preciso sublinhar, também, que os docentes, mesmo em situação normal, já realizam parte crucial da sua atividade em regime de trabalho a distância, seja ele em teletrabalho ou não. Trata-se, na prática, da imposição de um regime misto, sem acordo e sem análise de compensações – instrumentos, recursos, energia, consumíveis, etc. – que resulta da inexistência de espaços e de meios suficientes nos seus locais de trabalho, nas escolas e jardins-de-infância, para que aí ocorra, pelo menos em regra, toda a prestação de trabalho. Este regime misto, problematicamente consolidado, é fonte de abusos e sobrecargas facilitados pela invisibilidade e ausência de mecanismos de controlo de parte substancial do desempenho dos docentes, nomeadamente a reconversão forçada da componente individual em tempos para outras tarefas, com destaque para a realização de inúmeras reuniões. Dado que ações como a preparação de aulas e materiais pedagógicos, correção de trabalhos, avaliação das aprendizagens, diferentes tarefas administrativas não ficam por fazer, na prática é a duração do horário semanal que é dilatada de forma sistemática, ultrapassada sem compensação mas com evidente sobrecarga dos profissionais.

Isto é, quando se pretende avançar, densificando normas para o teletrabalho, há problemas com os horários e a organização da prestação de trabalho dos professores e educadores que reclamam atenção prévia, sob pena de estarmos a soterrar dificuldades com novas camadas de problemas. Não é um caminho recomendável, ainda que a curto prazo o legislador possa tê-lo por tentador. O governo tem ignorado esses problemas e bloqueado o diálogo e a negociação também sobre questões que acabam, assim, por perturbar seriamente o exercício profissional dos docentes nos diferentes setores e níveis, no público e no privado. O governo retira daqui vantagens e, como se torna evidente, não quer prescindir delas: a obtenção sistemática de, por força do “sobretabalho”, milhares e milhares de horas de trabalho não remunerado.

Terminamos referindo um conceito glosado em vários dos projetos em análise que é o do direito a desligar, associado por ora à prestação de teletrabalho. É uma abordagem que não deixa de levantar preocupações – aliás, contidas nos elementos primordiais identificados pela CGTP-IN, aos quais já aludimos – porque esse direito, devendo ser uma consequência taxativa dos limites legais da prestação de trabalho, acaba por anunciar, ao contrário do que promete, tempo de disponibilidade a que os trabalhadores ficam sujeitos, para além do limite fixado para o seu horário de trabalho. Um presente que, salvo melhor opinião, parece vir envenenado, pelo que deve ser discutido com cuidados reforçados.

Com os melhores cumprimentos,

Pel'O Secretariado Nacional



Mário Nogueira
(Secretário-geral)