

Exmos Senhores,

Juntamos os pareceres da FEVICCOM – Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro aos diplomas, publicados na Separata DAR nº 53, de 30 de Abril de 2021:

- Projecto de Lei nº 806/XIV/2ª (PEV) - Altera o Código do Trabalho com vista a regular o teletrabalho de forma mais justa;
- Projecto de Lei nº 808/XIV (PS) – Procede à regulação do teletrabalho;
- Projecto de Lei nº 811/XIV (PAN) - Regulamenta o teletrabalho no sector público e privado, cria o regime de trabalho flexível e reforça os direitos dos trabalhadores em regime de trabalho à distância;
- Projecto de Lei nº 812/XIV (PSD) - Altera o regime jurídico-laboral do teletrabalho.

Com cumprimentos

**Emília Machado**

Secretariado de Apoio à Direcção Nacional

FEVICCOM – Federação Port. Sindicatos Construção, Cerâmica e Vidro

Rua Cidade Liverpool, 16 – piso 1 – 1170-097 LISBOA

Tel : 218818585 – Fax: 218818599 – email: [geral@feviccom.pt](mailto:geral@feviccom.pt)

# APRECIÇÃO PÚBLICA

Diploma:

Proposta de lei n.º \_\_\_\_  Projecto de Lei nº 806/XIV-2ª (PEV)

**Altera o Código do Trabalho com vista a regular o teletrabalho de forma mais justa**

**(Separata nº 53, DAR, de 30 de Abril de 2021)**

Identificação do sujeito ou entidade (a):

**FEVICCOM – Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro**

**Morada ou Sede:** Rua Cidade de Liverpool, 16 – 1.º Piso

**Local:** LISBOA

**Código Postal:** 1170-097 LISBOA

**Endereço Eletrónico:** geral@feviccom.pt

**Contributo: Subscrevemos o Parecer emitido pela CGTP-IN:**

"A CGTP-IN há muito que vem alertando para os perigos inerentes ao teletrabalho, nomeadamente desde a introdução do respectivo regime jurídico no Código do Trabalho. Já no quadro da presente pandemia, foi claro desde o início que o regime em vigor era caracterizado pela insuficiência no que se refere à protecção do trabalhador, momento em que nos foi possível observar uma autêntica explosão no número de trabalhadores que, de forma quase imediata, se viram forçosamente confinados aos seus domicílios.

Se o regime já levantava problemas, concretamente em matéria de igualdade de tratamento entre trabalhadores em regime presencial e os que estão em teletrabalho, na actualidade e também em resultado dos bloqueios na contratação colectiva, 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 inclusive o repovoamento do interior.

Consequentemente, 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.

De uma forma geral, a CGTP-IN considera que o projecto-lei que o grupo parlamentar do PEV acaba por fornecer um conjunto de soluções normativas que visam resolver algumas das principais reivindicações dos trabalhadores e seus sindicatos, concretamente:

- A obrigatoriedade de acordo escrito como condição de validade formal e material da prestação a actividade em regime de teletrabalho;
- O estabelecimento de uma garantia de reversibilidade da decisão, cujas condições devem de ser objecto do acordo escrito;
- A obrigatoriedade de que os instrumentos de trabalho são da responsabilidade da entidade patronal;
- O estabelecimento de uma compensação pecuniária, a título de abono, evitando uma contabilidade de despesas que é sempre duvidosa e consagrando a ideia de que o teletrabalho constitui uma forma de organização do trabalho mais onerosa para o trabalhador;
- O estabelecimento de um horário que evite colisões entre o trabalho e a vida doméstica de quem coabita com o trabalhador;
- O agravamento do quadro sancionatório contra-ordenacional;
- A duração limite da prestação da actividade em regime de teletrabalho;
- A adequação das condições de SST, vigilância da saúde aos trabalhadores em teletrabalho e reparação dos acidentes de trabalho;
- Reforço das garantias de privacidade e reserva de intimidade da vida privada;
- O princípio de que corre por responsabilidade da entidade patronal, qualquer falha tecnológica que impeça a prestação laboral;
- Estabelecimento, em concreto, das condições de exercício da liberdade sindical;

Para além das condições anteriores, o projecto-lei em análise ainda tem o mérito de não entrar em "modernismos" como o da regulação do direito à desconexão, matéria que, na opinião a CGTP-IN não oferece qualquer dúvida no quadro da legislação em vigor. Ao limitar, com precisão, os limites temporais do teletrabalho, as propostas aqui analisadas têm o mérito de garantir materialmente que, todo o trabalho prestado para além desses limites, seja considerado trabalho suplementar, devendo este ser requerido por escrito pela entidade patronal.

Na medida em que o presente projecto aborda e consagra soluções jurídico-normativas para os mais prementes problemas que a CGTP-IN tem vindo a identificar, o mesmo merece a nossa total aprovação".

Lisboa, 18 de Maio de 2021

Assinatura:



# APRECIÇÃO PÚBLICA

Diploma:

Proposta de lei n.º \_\_\_\_  Projecto de Lei nº 808/XIV/2ª (PS)

**Procede à regulação do teletrabalho  
(Separata nº 53, DAR, de 30 de Abril de 2021)**

Identificação do sujeito ou entidade (a):

**FEVICCOM – Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro**

**Morada ou Sede:** Rua Cidade de Liverpool, 16 – 1.º Piso

**Local:** LISBOA

**Código Postal:** 1170-097 LISBOA

**Endereço Eletrónico:** geral@feviccom.pt

**Contributo:** Subscrevemos o Parecer emitido pela CGTP-IN:

## Apreciação Geral

“A CGTP-IN há muito que vem alertando para os perigos inerentes ao teletrabalho, nomeadamente desde a introdução do respectivo regime jurídico no Código do Trabalho. Já no quadro da presente pandemia, foi claro desde o início que o regime em vigor era caracterizado pela insuficiência no que se refere à protecção do trabalhador, momento em que nos foi possível observar uma autêntica explosão no número de trabalhadores que, de forma quase imediata, se viram forçosamente confinados aos seus domicílios.

De uma forma geral, a CGTP-IN considera que a regulamentação do teletrabalho deve passar, essencialmente, pelas seguintes matérias:

- A obrigatoriedade de acordo escrito como condição de validade formal e material da prestação a actividade em regime de teletrabalho;
- O estabelecimento de uma garantia de reversibilidade da decisão, cujas condições devem de ser objecto do acordo escrito;
- A obrigatoriedade de que os instrumentos de trabalho são da responsabilidade da entidade patronal;
- O estabelecimento de uma compensação pecuniária, a título de abono, evitando uma contabilidade de despesas que é sempre duvidosa e consagrando a ideia de que o teletrabalho constitui uma forma de organização do trabalho mais onerosa para o trabalhador;
- O estabelecimento de um horário que evite colisões entre o trabalho e a vida doméstica de quem coabita com o trabalhador;
- O agravamento do quadro sancionatório contra-ordenacional;
- A duração limite da prestação da actividade em regime de teletrabalho;
- A adequação das condições de SST, vigilância da saúde aos trabalhadores em teletrabalho e reparação dos acidentes de trabalho;
- Reforço das garantias de privacidade e reserva de intimidade da vida privada;
- O princípio de que corre por responsabilidade da entidade patronal, qualquer falha tecnológica que impeça a prestação laboral;
- Estabelecimento, em concreto, das condições de exercício da liberdade sindical;

## Em Especial:

O PS opta por fazer um projecto lei, não para alterar o Código do Trabalho, mas para o regulamentar com uma lei avulsa, optando antes por adicionar uma nova lei avulsa ao ordenamento jurídico-laboral, não se percebendo bem em que medida tal poderá ser vantajoso. A opção por um regime codificado, reafirmado pelos governos PS, concretamente em duas revisões ao Código do Trabalho, desaconselharia tal opção, uma vez que contribui para um novo espartilhamento da legislação laboral.

Outra questão que pretendemos assinalar, prende-se com o facto do projecto-lei pretender regular o teletrabalho em relação a diversas formas de relação contratual, incluindo o que referem como trabalho não subordinado “em regime de dependência económica”, numa lógica de afirmação de um caminho, já antes iniciado, e que na opinião da CGTP-IN pode levar à criação de uma categoria intermédia de trabalhador – neste caso um independente com “dependência económica” e com alguns direitos - o que acabará por descaracterizar muitas daquelas que hoje em dia são consideradas relações de trabalho subordinado. Esta é uma tendência que também podemos encontrar em abordagens à regulamentação do trabalho com plataformas digitais.

A primeira característica é a exigência de acordo como meio de determinação do teletrabalho, sendo importante garantir que por via de regulamento interno não se possa afastar a exigência do próprio acordo. Esta é uma questão que deve ser clarificada sem ambiguidade.

Outro aspecto que coloca em causa um dos princípios que a CGTP-IN tem apontado como fundamentais, prende-se com o facto de, no artigo 5.º n.º 1, se abrir a porta ao teletrabalho com duração indeterminada, salvaguardando-se, contudo, a sua reversibilidade através do direito à denúncia a partir do 60.º dia.

.../...

Também importante apontar é a possibilidade de ser o trabalhador a adquirir os equipamentos de trabalho, não se entendendo se, nesse caso, o trabalhador recebe algum montante adiantado para o efeito. A suceder o previsto no artigo 7.º n.º 2 do projecto-lei, a implementação do teletrabalho estará a prejudicar o trabalhador, que terá de adiantar o dinheiro, ou mesmo suportar todo o custo dos equipamentos. Na nossa opinião, é fundamental legislar no sentido de que essa aquisição não e faça com prejuízo para o trabalhador, formulação que é utilizada a propósito de outras matérias laborais e que visa, simplesmente, impedir que seja o trabalhador a adiantar o dinheiro.

Para a CGTP-IN é também insuficiente a forma como está prevista a regulação da compensação por despesas efectuadas pelo trabalhador, apenas se prevendo, no artigo 7.º n.º 2, a compensação de despesas relacionadas com os equipamentos informáticos e telemáticos, nomeadamente as energéticas, sua manutenção, comunicações móveis, etc. Todas as outras ficam de fora, tais como o mobiliário, os consumíveis, a água, manutenção de instalações e outros equipamentos de apoio. Para a CGTP-IN, o teletrabalho constitui uma forma de prestação do trabalho mais onerosa, flexível e excepcional. Tal como nos casos do trabalho por turnos ou nocturno, também neste caso deve ser prevista uma compensação acessória adicional, independente de comprovação e despesas que, a fazer-se, levaria sempre a uma contabilidade duvidosa e a um enriquecimento sem causa da entidade patronal. Tal perspectiva transforma, pura e simplesmente, o domicílio do trabalhador, numa dependência da empresa, afectando o próprio e todos os que com ele vivem.

A CGTP-IN alerta também para o perigo de interpretações ambíguas que reside na possibilidade de se definir um horário de desligamento. Para esta central sindical o desligamento tem de coincidir com a duração do período de descanso, uma vez que, nos termos da lei, não subsistem dúvidas de que apenas durante o horário de trabalho, o trabalhador está adstrito a qualquer dever de contacto.

O projecto lei debruça-se ainda sobre o direito à privacidade na utilização dos equipamentos. Contudo, entendemos que é importante reforçar “ipsis verbis” que os contactos presenciais só podem ser feitos na casa do trabalhador se este o desejar e consentir. O domicílio do trabalhador é um espaço sobre o qual assiste ao trabalhador um direito potestativo que determina a sua inviolabilidade por terceiros, contra a sua vontade. Qualquer formulação legal em contrário, viola não apenas o direito à propriedade privada e sua inviolabilidade, bem como à protecção da reserva da intimidade da vida privada.

Em matéria de retribuição prevê-se, ainda, a possibilidade de se estabelecerem objectivos na sua determinação, o que não entendemos, pois, esta possibilidade já existe no Código do Trabalho para todos os trabalhadores. Para a CGTP-IN, do ponto de vista literal, não faz sentido fazer-se essa previsão neste projecto-lei.

Sendo importante a regulamentação do exercício dos direitos relativos à liberdade sindical, quer a do trabalhador, quer a liberdade de afixação electrónica da informação, a CGTP-IN entende que, em teletrabalho, deve prever-se que os equipamentos informáticos possam ser utilizados, pelo trabalhador, para a actividade sindical, seja como trabalhador, seja como representante.

Por fim, em matéria de fiscalização, dá-se a possibilidade de a ACT entrar em casa do trabalhador sem o seu consentimento – o que é inaceitável para a CGTP-IN. Tendo em conta o papel reservado à ACT na fiscalização das leis laborais e o facto de estas visarem sobretudo a protecção do trabalhador, deve ser este a permitir a sua entrada quando solicite a sua intervenção.

Em conclusão, possuindo alguns aspectos positivos, a CGTP-IN entende que, com as alterações aqui propostas, este projecto de diploma ficaria mais apto e equilibrado no sentido de proteger o trabalhador das incidências e riscos decorrentes do teletrabalho.

Lisboa, 18 de Maio de 2021

Assinatura:



# APRECIÇÃO PÚBLICA

Diploma:

Proposta de lei n.º \_\_\_\_

Projecto de Lei nº 811/XIV/2ª (PAN)

Regulamenta o teletrabalho no sector público e privado, cria o regime de trabalho flexível e reforça os direitos dos trabalhadores em regime de trabalho à distância, procedendo à alteração do Código do Trabalho, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e da Lei nº 98/2009, de 4 de Setembro

(Separata nº 53, DAR, de 30 de Abril de 2021)

Identificação do sujeito ou entidade (a):

**FEVICCOM – Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro**

**Morada ou Sede:** Rua Cidade de Liverpool, 16 – 1.º Piso

**Local:** LISBOA

**Código Postal:** 1170-097 LISBOA

**Endereço Eletrónico:** geral@feviccom.pt

**Contributo: Subscrevemos o Parecer emitido pela 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 (mantendo o n.º 7 do artigo 166.º do CT), 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 excepionalidade.

Consideramos, contudo, que o valor da prestação compensatória – correspondente a um mínimo de 2,5% do IAS – representa um montante interessante. 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.

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

Lisboa, 18 de Maio de 2021

Assinatura:



# APRECIÇÃO PÚBLICA

Diploma:

Proposta de lei n.º \_\_\_\_

Projecto de Lei nº 812/XIV/2ª (PSD)

**Altera o regime jurídico-laboral do teletrabalho (décima nona alteração ao Código do Trabalho e primeira alteração da lei nº 98/2009, de 4 de Setembro, que regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais)**

(Separata nº 53, DAR, de 30 de Abril de 2021)

Identificação do sujeito ou entidade (a):

**FEVICCOM – Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro**

**Morada ou Sede:** Rua Cidade de Liverpool, 16 – 1.º Piso

**Local:** LISBOA

**Código Postal:** 1170-097 LISBOA

**Endereço Eletrónico:** geral@feviccom.pt

**Contributo:** Subscrevemos o Parecer emitido pela CGTP-IN:

## Apreciação Geral

“A CGTP-IN há muito que vem alertando para os perigos inerentes ao teletrabalho, nomeadamente desde a introdução do respectivo regime jurídico no Código do Trabalho. Já no quadro da presente pandemia, foi claro desde o início que o regime em vigor era caracterizado pela insuficiência no que se refere à protecção do trabalhador, momento em que nos foi possível observar uma autêntica explosão no número de trabalhadores que, de forma quase imediata, se viram forçosamente confinados aos seus domicílios.

De uma forma geral, a CGTP-IN considera que a regulamentação do teletrabalho deve passar, essencialmente, pelas seguintes matérias:

- A obrigatoriedade de acordo escrito como condição de validade formal e material da prestação a actividade em regime de teletrabalho;
- O estabelecimento de uma garantia de reversibilidade da decisão, cujas condições devem de ser objecto do acordo escrito;
- A obrigatoriedade de que os instrumentos de trabalho são da responsabilidade da entidade patronal;
- O estabelecimento de uma compensação pecuniária, a título de abono, evitando uma contabilidade de despesas que é sempre duvidosa e consagrando a ideia de que o teletrabalho constitui uma forma de organização do trabalho mais onerosa para o trabalhador;
- O estabelecimento de um horário que evite colisões entre o trabalho e a vida doméstica de quem coabita com o trabalhador;
- O agravamento do quadro sancionatório contra-ordenacional;
- A duração limite da prestação da actividade em regime de teletrabalho;
- A adequação das condições de SST, vigilância da saúde aos trabalhadores em teletrabalho e reparação dos acidentes de trabalho;
- Reforço das garantias de privacidade e reserva de intimidade da vida privada;
- O princípio de que corre por responsabilidade da entidade patronal, qualquer falha tecnológica que impeça a prestação laboral;
- Estabelecimento, em concreto, das condições de exercício da liberdade sindical;

## Em Especial:

Abordando alguns dos aspectos atrás enunciados, na maioria dos casos, o Projecto-Lei do PSD opta por uma abordagem aparentemente neutra que, na prática, apenas resultará na manutenção da desregulação vigente e no estabelecimento de uma forma de organização do trabalho que comportará maiores custos para o trabalhador.

Como a experiência e a prática nos diz, sempre que a lei assume uma suposta neutralidade, tal significa que, na prática é quem tem mais poder que passa a impor as suas condições. É o que sucede na relação de trabalho. Perante o poder de direcção e disciplinar da entidade patronal, pouco pode o trabalhador isolado. O direito do trabalho não é um direito de empresa, é um direito de condições mínimas, de grande importância numa sociedade democrática. O direito do trabalho delimita a margem de liberdade que um trabalhador detém durante o seu tempo de trabalho.

Daí que a formulação utilizada a respeito das despesas não seja minimamente satisfatória. Deixando ao critério de um acordo, que sabemos na prática o trabalhador não ter poder para negociar, ou para regular na contratação colectiva, uma contratação colectiva bloqueada por um injusto e inconstitucional regime de sobrevivência e caducidade, é deixar nas mãos das entidades patronais o poder de compensar ou, simplesmente, apropriar-se de uma parcela do rendimento do trabalhador, que transfere para o custeio de despesas antes assumidas pela empresa.

Por outro lado, a manutenção da possibilidade de entrada de alguém, na casa do trabalhador, sem sua autorização, é também inaceitável, na medida em que faz da residência do trabalhador uma extensão da empresa, violando o seu direito à propriedade privada e à intimidade do seu lar.

Com excepção da clarificação do local de trabalho em matéria de reparação e acidente de trabalho, o projecto-lei do PSD mantém inalteráveis as grandes insuficiências do regime actual, nomeadamente, as que mais afectam o trabalhador na sua remuneração, liberdade e privacidade.

Nesse sentido, o presente Projecto não pode merecer o nosso parecer positivo.

Lisboa, 18 de Maio de 2021

Assinatura:

