

Exmos. Senhores,

Remetemos o nosso contributo para as iniciativas legislativas acima referidas, de acordo com a vossa solicitação.

Os nossos melhores cumprimentos

A Direcção

Manuel José Fernandes/Apoio Técnico

SIESI - Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas

Filiado na Fiequimetal e na CGTP-IN

21 816 16 38 /

mjose@siesi.pt

Geral: siesi@siesi.pt/www.siesi.pt



Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas

Av. Almirante Reis, 74 G, 4.º, 5.º e 7.º - 1150-020 Lisboa

Telef. 21 816 15 90 - Fax: 21 816 16 39 www.siesi.pt - siesi@siesi.pt

Para:	Comissão 10ª - CTSS XIV
Fax:	<a href="mailto:<10CTSS@ar.parlamento.pt>"><10CTSS@ar.parlamento.pt>
N. Ref.:	0000372.FTSE.021
Data:	8 de Julho de 2021
N.º Pág.:	20

Assunto: Pedido de contributo escrito do Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas (SIESI) sobre as iniciativas legislativas em apreciação no Grupo de Trabalho - Teletrabalho

Exmos. Senhores,

De acordo com o pedido que nos foi endereçado, enviamos os nossos sobre o assunto em referência:

PJI n.º 535/XIV/2.ª (PAN)	<p>Consagra o direito de desconexão profissional, procedendo à décima sexta alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro</p>	<p>O SIESI 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.</p> <p>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.</p> <p>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 veem como uma poupança.</p> <p>Neste sentido, reconhecemos 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.</p> <p>Apreciação do Projecto-Lei Valorizamos o facto de o acordo escrito continuar a constituir uma</p>
---------------------------------	---	--

		<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Consideramos, contudo, que o valor da prestação compensatória – correspondente a um mínimo de 2,5% do IAS – representa um montante interessante. Para nós, 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.</p> <p>É igualmente relevante a proposta de que devem promover-se contactos presenciais na empresa, de forma a prevenir o isolamento excessivo do trabalhador. Esta proposta é compatível com um outro princípio que defendemos 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.</p> <p>Sendo receptáculo de algumas propostas positivas, entendemos que o presente projecto pode ser melhorado quanto aos aspectos que antes enunciámos.</p>
<p>PJL n.º 745/XIV/2.ª (BE)</p>	<p>Altera o regime jurídico-laboral de teletrabalho, garantindo maior protecção do trabalhador (19.ª alteração ao Código do Trabalho e 1ª alteração da Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, que</p>	<p>Apreciação Geral</p> <p>O SIESI há muito que tenta alertar 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</p>

[regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais\)](#)

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 – de forma oportunista – cavalgam 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 veem como uma poupança.

Neste sentido, reconhecemos 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 da Especialidade

Considera-se que, embora reconhecendo a importância de uma coerente conceptualização dos termos utilizados na lei, a terminologia utilizada neste projecto não está suficiente clara, levantando mesmo a questão de que se não seria mais vantajosa a manutenção dos conceitos previstos actualmente.

A proposta de novo artigo 165.º distingue “trabalho a distância” de “teletrabalho”, o que se percebe, contudo, não nos parece possível reduzir o “trabalho a distância” à actividade prestada no domicílio ou em local determinado pelo trabalhador, uma vez que, inúmeras são as profissões cujas tarefas obrigam os trabalhadores que as desempenham a estarem permanentemente em espaço desfasado do espaço físico de trabalho. O que é importante, no final das contas é se o trabalhador se encontra num espaço controlado e determinado pela entidade patronal, ou se, ao invés, o espaço que utiliza, é por si controlado e determinado, mesmo que por conta e no interesse da entidade patronal. Consequentemente parece-nos que a distinção a partir de quem determina, ou não, o local de trabalho, ser mais clara do que o facto de ser “a distância”. A verdade é que operações de fiscalização, logística, medição, são realizadas quase sempre a distância, mas em locais determinados pela entidade patronal e pela natureza das tarefas de que estão encarregues os trabalhadores. Para o SIESI é o facto de o teletrabalho ser prestado no domicílio do trabalhador – ou em espaço por ele determinado – que torna esta forma de organização diferente e pouco convencional, considerando a estrutura tradicional em que é a entidade patronal quem suporta e determina as características de todos os factores de produção.

Quanto à separação do “teletrabalho” do “trabalho a distância”,

convém referir que, no conceito tradicional de teletrabalho, já está integrada a dimensão “distância”, pois se a utilização de tecnologias de comunicação e o facto de estar fora das instalações físicas constituíssem os factores determinantes, então qualquer actividade em que o trabalhador se encontra em mobilidade, reportando através de um tablet, computador ou de um telemóvel, passaria a ser considerada teletrabalho. Assim, uma vez mais, parece-nos que o factor decisivo, é o facto de se utilizar uma TIC, mas situando-se o trabalhador num espaço por si determinado e controlado. Eis, portanto, as razões pelas quais julgamos que o conceito actual deve ser mantido, ou, a fazer-se qualquer conceptualização, devem clarificar-se com precisão as variáveis integrantes de cada um dos conceitos, não abrindo porta a ambiguidades que, na vida real, não deixarão de se repercutir sobre a parte mais frágil da relação de trabalho.

Estamos de acordo com a exigência de acordo escrito como refere a proposta de artigo 166.º no seu n.º 1, bem como o alargamento da prerrogativa de exigência do teletrabalho às pessoas constantes do n.º 3 (progenitores com filhos até 12 anos ou, independentemente da idade se forem doentes crónicos ou quem detiver o estatuto de cuidador não principal de pessoa dependente), contudo entendemos que a exigência de acordo escrito não se deve cingir a um mero efeito de prova da estipulação, como resulta da proposta constante no n.º 7.

Para o SIESI a exigência de acordo escrito constitui uma das garantias em como o trabalhador tem uma palavra a dizer na estipulação das condições e, nesse sentido, a exigência de forma escrita deve constituir critério de validade da estipulação, sem a qual a consequência jurídica deve ser a nulidade.

Por outro lado, para esta central sindical, a previsão do pagamento do acréscimo de despesas não deve resultar apenas e tão só de acordo escrito, deixando ao critério da relação de forças, mais vantajosa para a entidade patronal, a compensação do trabalhador pelas despesas que sabemos ter de efectuar.

Consideramos que, a não existir compensação, o teletrabalho constitui uma forma de enriquecimento sem causa, ao abrigo da qual a entidade patronal enriquece ao transferir para o trabalhador as despesas que deveriam estar a seu cargo. Nesse sentido, estando provado que o teletrabalho significa uma maior onerosidade para o trabalhador, representando indirectamente uma violação do princípio da irredutibilidade da retribuição, a existência de compensação deve ser imperativa e deve estar prevista de forma categórica, abrindo-se apenas espaço para a sua regulamentação – em condições mais favoráveis apenas – no âmbito da contratação colectiva. Caso contrário, um trabalhador em regime de teletrabalho estará a ser tratado em desigualdade com os demais trabalhadores, na medida em que terá de suportar encargos que os outros não têm de suportar.

Por outro lado, colocando o trabalhador, à disposição da entidade patronal, um conjunto de factores de produção (instalações, equipamentos, estruturas de apoio, consumíveis domésticos, energia, telecomunicações...), não cabe à lei prever em detalhe sobre quais recai o dever de compensar. À lei apenas deve caber a previsão de um valor para a compensação, nomeadamente um valor que coloque o trabalhador em teletrabalho em igualdade com os que se deslocam todos os dias para um local determinado pela entidade patronal. As supostas vantagens em matéria de deslocação não podem ser utilizadas como moeda de troca, pois

não dizem respeito à entidade patronal. A posição de princípio, para o SIESI, é a de que o trabalhador não pode, em qualquer caso, ser responsabilizado por despesas que cabem à entidade patronal, como a entidade por conta de quem esta presta actividade, a entidade que explora e retira benefício económico da prestação e, nesse sentido, devendo assumir o investimento na sua totalidade. Caso contrário estaríamos a transformar o trabalhador numa espécie de co-proprietário mas sem acesso aos lucros.

Já quanto à previsão da obrigatoriedade de desconexão, mantemos o que já referimos anteriormente sobre o assunto: a legislação nacional ao regular tempos e trabalho e tempos de descanso, bem como os direitos e deveres das partes, não deixa dúvidas quanto a qualquer obrigatoriedade ou possibilidade de o trabalhador ter de se conectar ou poder ser importunado pela entidade patronal; simplesmente não pode acontecer, devendo reforçar-se a actividade inspectiva e as sanções aplicáveis por violação dos direitos relativos ao tempo de trabalho e ao descanso. Caso contrário, estaríamos a supor que, actualmente, sem qualquer regulação adicional, a entidade patronal poderia exigir ao trabalhador que se conectasse e tal não é, em absoluto, verdade. O trabalhador tem total direito de desconexão após o final do seu tempo de trabalho e o início do período de descanso, nenhuma tecnologia muda isso.

Quanto as deslocações periódicas à casa do trabalhador, previstas na proposta de alínea g) do número 5 do artigo 166.º, temos defendido que cabe apenas e só ao trabalhador determinar em que medida a entidade patronal deve poder ou não aceder às suas instalações de trabalho. Esses devem ser termos a acordar entre as partes e não imposições legais que confirmam à entidade patronal um pretensão direito a fiscalizar e invadir a residência do trabalhador. Tal como está a proposta – com a exigência mínima de periodicidade mensal –, tal resultará numa prerrogativa ao dispor da entidade patronal, o que, para nós, é inaceitável. Tal perspectiva é válida também para a proposta prevista no artigo 170.º. Defendemos, ainda, que qualquer que sejam os trâmites previstos, o acesso da entidade patronal ao domicílio do trabalhador só deve poder ser realizada nos termos dos seguintes princípios: 1. Qualquer visita só deve ser possível com o acordo do trabalhador; qualquer visita só deve ser realizada depois de esgotadas todas as possibilidades técnicas que permitam resolver, verificar ou avaliar o problema a distância, por recurso a instrumentos de captação e imagem a disponibilizar ao trabalhador pela entidade patronal; em qualquer caso a entidade patronal pode aceder ao domicílio do trabalhador contra a sua vontade, com ou sem aviso prévio. O domicílio do trabalhador não é uma instalação da empresa nem está ao serviço da entidade patronal. Assumir uma qualquer prerrogativa patronal neste domínio, abriria a porta a situações impensáveis de invasão patronal do domicílio do trabalhador, domicílio esse que está sujeito à protecção constitucional, civil e penal aplicável. Apenas por decisão judicial e em estado de absoluta necessidade seria possível permitir uma intromissão desse tipo. Cabe ao empregador chegar a acordo com o trabalhador sobre a criação as condições adequadas ao teletrabalho, respeitando os princípios da mínima intromissão possível na sua reserva de intimidade da vida privada e do seu agregado. Não é apenas o direito à intimidade do trabalhador que está em causa, mas igualmente a das pessoas que com ele coabitam.

Quanto ao controlo da prestação, a transferência de um

		<p>trabalhador para teletrabalho tem de ser efectuada ao abrigo do princípio da mútua boa-fé, corporizada numa relação de confiança entre as partes, a partir da qual seja possível ao trabalhador prestar a sua actividade sem que a entidade patronal utilize meios de controlo invasivos e violadores do direito à reserva de intimidade da vida privada do trabalhador e, especialmente, dos membros do seu agregado, nomeadamente meios de vigilância e monitorização da presença e actividade do trabalhador que violem o disposto na lei, concretamente no Código do Trabalho, artigos 20.º a 22.º.</p> <p>A respeito da reversibilidade da opção pelo teletrabalho, defendemos que esta deve poder efectuar-se a todo o tempo, uma vez que, como refere o n.º 3 da proposta de novo artigo 167.º, a “alteração das circunstâncias” pode justificar tal decisão. Não obstante, consideramos que essa possibilidade não deve ser deixada ao critério de quem interpreta a lei. Uma vez que a admissibilidade de uma alteração das circunstâncias varia consoante a perspectiva, entendemos que a lei deve pura e simplesmente prever a possibilidade de reversibilidade a todo o tempo.</p> <p>Por fim, merece a nossa aprovação, em especial, a alteração do conceito de acidente de trabalho, embora sejamos da opinião que, estando o trabalhador no seu domicílio por determinação da entidade patronal e por sua conta, a inclusão do acidente em regime de teletrabalho dificilmente não teria cabimento na lei em vigor. Não obstante e percebendo a intenção de clarificação, não rejeitamos a referida proposta de novo artigo 8.º para a Lei 98/2009 de 04 de Setembro.</p>
<p>PJL n.º 765/XIV/2.ª (PCP)</p>	<p>Regula o regime de trabalho em teletrabalho</p>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>Mesmo com todo o trabalho de informação e consciencialização que tem sido desenvolvido junto dos trabalhadores, a verdade é que, ainda hoje, as entidades patronais – de forma oportunista – cavalgam 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 veem como uma poupança, tornando a casa do trabalhador uma extensão da empresa.</p> <p>Neste sentido, reconhecemos 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.</p>

		<p>De uma forma geral, consideramos que o projecto-lei que o grupo parlamentar do PCP acaba por fornecer um conjunto de soluções normativas que visam resolver algumas das principais reivindicações dos trabalhadores e seus sindicatos, concretamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 contraordenacional; • 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; • Estabelecimento, em concreto, das condições de exercício da liberdade sindical; <p>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 do SIESI não se 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.</p> <p>Na medida em que o presente projecto aborda e consagra soluções jurídico-normativas para os mais prementes problemas que temos vindo a identificar, o mesmo merece a nossa total aprovação.</p>
<p>PJL n.º 790/XIV/2.ª (NinscCR)</p>	<p>Garante o direito dos trabalhadores à desconexão profissional</p>	<p>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.</p> <p>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</p>

		<p>quaisquer solicitações de índole profissional durante os seus períodos de descanso, durante os quais não tem qualquer obrigação contratual de estar disponível para trabalhar.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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).</p> <p>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.</p> <p>Por tudo isto, a consideramos 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.</p>
<p>PJL n.º 791/XIV/2.ª (NinsCCR)</p>	<p>Reforça os direitos dos trabalhadores em regime de teletrabalho</p>	<p>Há muito que vimos 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</p>

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 veem como uma poupança.

Neste sentido, reconhecemos 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

Valoriza-se 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 enuncia. Contudo, consideramos que, neste caso, a denuncia 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 10% do IAS – representa um

		<p>montante excessivamente reduzido que não é suficientemente apto a ressarcir o trabalhador pela maior onerosidade do teletrabalho. Para nós, 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.</p> <p>É igualmente relevante a proposta de que devem promover-se contactos presenciais na empresa, de forma a prevenir o isolamento excessivo do trabalhador. 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.</p> <p>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.</p> <p>Sendo receptáculo de algumas propostas positivas, entendemos que o presente projecto pode ser melhorado quanto aos aspectos que antes enunciámos.</p>
<p>PJL n.º 797/XIV/2.ª (CDS-PP)</p>	<p>Consagra o Direito ao Desligamento, procede à 17.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho</p>	<p>O direito ao descanso, bem como o direito à limitação da jornada de trabalho, já se encontram garantidos na nossa legislação laboral, designadamente no Código do Trabalho.</p> <p>Neste quadro, entendemos que a actual insistência na regulação de um hipotético direito ao desligamento tem subjacente a criação da convicção de que a intromissão das entidades empregadoras no tempo de descanso e de autodisponibilidade dos trabalhadores mediante o uso de ferramentas digitais é de certa forma legítima e apenas carece de ser limitada e regulada. Daí que este projecto até admita que, em certas circunstâncias, o trabalhador possa ser contactado durante o seu período de descanso diário.</p> <p>Na realidade, a nossa legislação laboral já garante de forma inequívoca o direito ao descanso, sendo absolutamente 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, seja qual for o meio de contacto utilizado pela respectiva entidade patronal. Por outro lado, a lei também já regula devidamente as obrigações dos trabalhadores e as respectivas compensações, quando necessidades imperiosas da empresa imponham excepcionalmente a prestação de trabalho para além dos períodos acordados.</p> <p>No 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 anulam 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, aliás, que os trabalhadores em regime de teletrabalho têm os mesmos direitos que os demais</p>

		<p>trabalhadores nomeadamente no que respeita aos limites dos períodos normais de trabalho e outras condições de trabalho (artigo 169º, nº1 do Código do Trabalho).</p> <p>Efectivamente, não é pelo facto de se utilizarem ferramentas digitais que a natureza do direito ao descanso se altera ou que o próprio direito deixa de existir. Seja qual for a modalidade de trabalho ou as ferramentas utilizadas, nenhum trabalhador tem a obrigação contratual de estar disponível para trabalhar durante os seus períodos de descanso, o que equivale a dizer que durante estes períodos goza em absoluto do direito de desligar todos os meios de contacto com a sua entidade patronal, ou seja goza plenamente do direito ao desligamento.</p> <p>Assim sendo, considera-se que este Projecto de Lei, além de inútil e desnecessário, é perigoso, porque abre as portas à legalização das práticas ilícitas assumidas pelas entidades patronais 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.</p>
<p>PJL n.º 806/XIV/2.ª (PEV)</p>	<p>Altera o código do trabalho com vista a regular o teletrabalho de forma mais justa</p>	<p>Alertamos 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.</p> <p>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.</p> <p>Consequentemente, reconhecemos 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.</p> <p>De uma forma geral, consideramos 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:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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

		<p>o trabalho e a vida doméstica de quem coabita com o trabalhador;</p> <ul style="list-style-type: none"> • O agravamento do quadro sancionatório contraordenacional; • 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; <p>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 do SIESI 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.</p> <p>Na medida em que o presente projecto aborda e consagra soluções jurídico-normativas para os mais prementes problemas que temos vindo a identificar, o mesmo merece a nossa total aprovação.</p>
<p>PJL n.º 808/XIV/2.ª (PS)</p>	<p>Procede à regulação do teletrabalho</p>	<p>Há muito que vimos 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.</p> <p>De uma forma geral, consideramos que a regulamentação do teletrabalho deve passar, essencialmente, pelas seguintes matérias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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

contraordenacional;

- 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 de o 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 nossa opinião 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 temos 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 á 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 nós 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 o SIESI, 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.

O SIESI 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 o SIESI, 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, entende-se 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 o SIESI. 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, entendemos 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.

PJL n.º
811/XIV/2.ª
(PAN)

[Regulamenta o teletrabalho no setor 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 n.º 98/2009, de 04 de setembro](#)

O SIESI 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 veem como uma poupança.

Neste sentido, reconhecemos 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

O SIESI 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 denuncia. Contudo, consideramos que, neste caso, a denuncia 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

		<p>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.</p> <p>Consideramos, contudo, que o valor da prestação compensatória – correspondente a um mínimo de 2,5% do IAS – representa um montante interessante. Para nós, 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.</p> <p>É igualmente relevante a proposta de que devem promover-se contactos presenciais na empresa, de forma a prevenir o isolamento excessivo do trabalhador. 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.</p> <p>Sendo receptáculo de algumas propostas positivas, entendemos que o presente projecto pode ser melhorado quanto aos aspectos que antes enunciámos.</p>
<p>PJL n.º 812/XIV/2.ª (PSD)</p>	<p>Altera o regime jurídico-laboral do teletrabalho (19ª alteração ao Código do Trabalho e 1ª alteração da Lei nº 98/2009, de 4 de setembro, que regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais)</p>	<p>O SIESI 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.</p> <p>De uma forma geral, consideramos que a regulamentação do teletrabalho deve passar, essencialmente, pelas seguintes matérias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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

		<p>contraordenacional;</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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; <p>Em Especial:</p> <p>Abordando alguns dos aspectos atrás enunciados, na maioria dos casos, o Projecto-Lei do PSD opta por uma abordagem aparentemente neutral 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.</p> <p>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.</p> <p>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 sobrevigência 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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Nesse sentido, o presente Projecto não pode merecer o nosso parecer positivo.</p>
<p>PJR n.º 1222/XIV/2.ª (PSD)</p>	<p>Recomenda ao Governo que promova um amplo debate com os Parceiros Sociais com vista à celebração de um Acordo de Concertação Social sobre as matérias relativas ao futuro do trabalho.</p>	<p>INTRODUÇÃO</p> <p>O SIESI tem vindo a fazer uma reflexão aprofundada sobre as temáticas incluídas no Livro Verde do Futuro do Trabalho, e em concreto, as que são objecto do projecto de resolução em análise.</p> <p>Estando de acordo sobre a necessidade de se proceder a um debate sério e profundo sobre o impacto que a automação e a</p>

[designadamente sobre as matérias do teletrabalho e do Trabalho dos Nómadas Digitais](#)

digitalização têm no trabalho, não podemos, contudo, deixar de apontar que, na opinião desta central sindical, a discussão que tem vindo a produzir-se enferma de diversos males.

Um dos primeiros males consiste no facto de se apontar ao futuro, espartilhando-o e desconectando-o do presente. O futuro do trabalho constrói-se a partir da base existente no presente e, apontar soluções para o futuro, sem considerar os problemas do presente apenas pode resultar em maiores contradições. Daí que, para o SIESI, abordar o futuro do trabalho constitui, acima de tudo, uma tarefa construtiva que vise a melhoria das condições em que o trabalho é e foi prestado.

Até à data, todas as discussões realizadas em matéria de futuro do trabalho têm-se concentrado em aspectos como o teletrabalho, o trabalho com plataformas digitais ou os nómadas digitais, como se, as formas de trabalho actualmente existentes não continuassem a predominar num futuro próximo e como se, os problemas que afectam os trabalhadores actualmente não se continuassem a projectar no futuro. Aspectos como a precariedade laboral, a desregulação dos horários de trabalho, os baixos salários ou a discriminação continuarão a fazer parte do dia-a-dia futuro de milhões de trabalhadores, caso não se apontem, no presente, as medidas que visem eliminar esses problemas, construindo um trabalho futuro mais digno.

Outro aspecto de que enferma toda a discussão oficial conhecida está relacionado com a total ausência de uma visão para o trabalho do futuro, como se a construção dessa realidade resultasse somente do que nos é imposto e não da contribuição que todos fazemos para a transformação da sociedade. Nessa abordagem tem faltado, sobretudo, a ideia de que em resultado das transformações tecnológicas introduzidas, devam os trabalhadores ver melhoradas as suas condições de trabalho e de vida. A um maior desenvolvimento tecnológico deve corresponder um maior desenvolvimento social, sob pena de todo esse processo beneficiar apenas uma parcela reduzida e sempre mais favorecida da população.

Nesta matéria há um elemento que tem estado totalmente à margem de qualquer discussão: a redução do tempo de trabalho. Em todas as revoluções industriais temos observado a redução progressiva do período normal de trabalho, sem redução da retribuição. Esta redução do tempo de trabalho tem permitido criar mais emprego, melhorar os índices de qualidade de vida e proporcionar aos trabalhadores maiores condições para a conciliação entre o trabalho e a vida pessoal. Não abordar este objectivo, é alinhar com o silêncio – talvez por falta de argumentação convincente – que até este momento caracteriza a discussão promovida pelo Governo e pelas associações patronais.

TELETRABALHO

Concordamos que de facto o quadro legal do teletrabalho necessita de ser repensado em muitos aspectos, mas tendo sempre presente como pano de fundo a necessidade de salvaguardar a igualdade plena de direitos do trabalhador presencial e do trabalhador em regime de teletrabalho. Também é para nós importante a afirmação da necessidade de acordo do trabalhador para passar a este regime, contudo, o documento é omissivo a respeito do inverso, ou seja, no que concerne à possibilidade de o trabalhador exigir a possibilidade de reversão para o regime presencial. É que se a exigência de acordo é para nós

fundamental – e também o parece ser para o Livro Verde -, a maior garantia legal que pode existir em como este acordo é de facto um acordo, reside na possibilidade de o trabalhador poder retornar à situação anterior, se as condições “acordadas” não o satisfizerem, nomeadamente, quanto a dimensões importantes como a retribuição, as condições de privacidade, condições de SST, horários de trabalho, etc.

Relativamente a outra das matérias fundamentais como o acréscimo de despesas, que constitui um efectivo enriquecimento sem causa perpetrado pela entidade patronal à custa do trabalhador, reflectindo tal situação uma perda salarial efectiva por parte dos trabalhadores a partir do domicílio, consideramos que, desde as instalações que são colocadas à disposição e não serão, certamente, gratuitas, à afectação de um determinado espaço, à manutenção do estado de conservação das mesmas, à electricidade, água, comunicações, consumíveis, estruturas de apoio para e refeições e WC, muitos são os factores de produção que passam para a esfera jurídica dos trabalhadores, onerando-os e discriminando-os em relação aos seus colegas.

O problema da intrusão do trabalho e do poder patronal na esfera íntima do trabalhador é outra matéria que deve ser tida em consideração. Não é apenas a privacidade e a violação da reserva da intimidade da vida privada que nos preocupa, mas sim toda a dimensão psicossocial que é afectada pelo facto de o trabalho passar a fazer parte do dia-a-dia da vida de todo um agregado familiar, não apenas como uma realidade longínqua, fisicamente distante e delimitada, mas como algo bem real que limita, intervém, ocupa, modela e condiciona a vida de todos os que ocupam o espaço doméstico

Já no que respeita à SST, da reparação de acidentes de trabalho, do exercício da actividade sindical e da liberdade sindical, também estas matérias devem ser salvaguardadas no sentido de que os trabalhadores remotos possam exercer estes direitos em plena igualdade para com os demais.

Não discorda de que seja promovido o acesso de todos a ferramentas digitais, a ligação à Internet e o aumento das competências digitais, mas não apenas no quadro estrito do recurso ao teletrabalho ou com o propósito único e expresso de promover o teletrabalho. Consideramos que o aumento da literacia digital dos cidadãos é fundamental, mas deve ter carácter e objectivos genéricos e não se focar na implementação de um determinado regime de trabalho.

NÓMADAS DIGITAIS

A respeito desta matéria, o governo tem apresentado o país como uma espécie de “paraíso digital”, sendo que essa perspectiva nos preocupa, no sentido em que ela pode significar um paraíso de desregulação, precariedade e relações laborais desumanas, bem ao gosto de empresas como a Amazon, a Uber, a Glovo e outras, que, no final de contas, utilizam a sua dimensão desmesurada para impor relações que visam concentrar ainda mais poder e riqueza, com a conivência dos Estados – do qual não se exclui o Português – que não lhes exigem o cumprimento das leis que exigem às outras empresas. Ao invés, optam por fazer leis à medida e por encomenda.

De facto, não consideramos que esteja aqui em causa uma nova forma de trabalho no sentido jurídico, nem que estejamos a falar de trabalhadores a necessitar de protecção legal. Estes

trabalhadores são em regra altamente qualificados e com autonomia financeira, que decidem trabalhar em regime de trabalho remoto, preferencialmente a partir de diferentes partes do globo, ou seja, trata-se normalmente de verdadeiros trabalhadores independentes que escolhem individualmente trabalhar desta forma.

Não vemos, portanto, desvantagem em acolher estes trabalhadores, mas esperamos que não seja mais um pretexto para aprofundar a discriminação entre trabalhadores estrangeiros, conforme se trata de trabalhadores qualificados ou altamente qualificados e trabalhadores que nos procuram em busca de uma vida melhor (os chamados imigrantes económicos).

A sua atracção, em especial para o interior do país, vista a realidade que hoje nos é apresentada, parece-nos um pouco fantasiosa, uma vez que, conhecendo as limitações infraestruturais – sobretudo no domínio tecnológico – que afectam as regiões de baixa densidade populacional, carentes de internet de alta velocidade e com velocidades estáveis, bem como de serviços públicos elementares, não consideramos possível atrair estes “nómadas digitais” sem que se consiga realizar um investimento efectivo nas regiões mais depauperadas do país.

CONCLUSÃO

Independentemente da discussão que se possa fazer na concertação social, nesta matéria, estes são os aspectos fundamentais que nos preocupam, sendo que, no plano constitucional, é à Assembleia da República que cabe a competência para a legislação destas matérias, independentemente de a mesma constituição, abrir espaço à participação dos sindicatos na concepção da legislação do trabalho.

O fundamental, do nosso ponto de vista é que na abordagem ao tema, se possam construir medidas que permitam construir um trabalho futuro mais digno, que contribua para uma maior valorização pessoal e social dos trabalhadores, bem como para a elevação das suas condições de vida. Tal não pode ser feito sem se resolverem primeiro os problemas que assolam os trabalhadores no presente.

Sem mais, manifestando a nossa disponibilidade para o que entendam necessário, apresentamos

Os nossos melhores cumprimentos

A Direcção

