

Exmos. Senhores,

O SITAVA vem remeter, em anexo, ofício n.º 141/21, para o qual solicita e muito agradece a melhor atenção.

Com os melhores cumprimentos,

A Direção

**SITAVA**

*Rua Cidade de Bissau, n.º 47 E – 32.1*

*1800-079 Lisboa*

*Tel.: 218.160.670 / 961.308.742*

*Fax: 218.160.679*

[www.sitava.pt](http://www.sitava.pt)

Assunto a cargo de: DOS

Min./Dact.: D/SF

Ofício nº: **141/21**

Data: 27/04/2021

À Exma.

Comissão Parlamentar de Trabalho e

Segurança Social

Palácio de S. Bento

1249-068 Lisboa

10ctss@ar.parlamento.pt

Assunto: **Projecto de lei n.º 745/XIV (BE) – Altera o regime jurídico-laboral de teletrabalho, garantido maior protecção do trabalhador (décima nona alteração ao Código do Trabalho e primeira alteração da Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, que regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais). (Separata n.º 48, DAR, de 29 de março de 2021)**

Ex.mos (as) Senhores (as),

### **Apreciação Geral**

O SITAVA 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 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 vêem como uma poupança.

Neste sentido, o SITAVA 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 da Especialidade**

O SITAVA considera 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 à 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 “à distância”. A verdade é que operações de fiscalização, logística, medição, são realizadas quase sempre à distância, mas em locais determinados pela entidade patronal e pela natureza das tarefas de que estão encarregues os trabalhadores. Para o SITAVA 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.

O SITAVA está 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 SITAVA 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 este sindicato, 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 SITAVA, 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 às deslocações periódicas à casa do trabalhador, previstas na proposta de alínea g) do número 5 do artigo 166.º, o SITAVA tem 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 pretendo 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. O SITAVA defende 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 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.

A respeito da reversibilidade da opção pelo teletrabalho, o SITAVA tem defendido 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.

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.

Subscrevemo-nos, com elevados cumprimentos,

O Secretário-geral



*José Sousa*