

Exmos(as) Senhores(as),
Segue em anexo pedido de contributo escrito do STCC - Sindicato dos Trabalhadores de Call Center sobre o processo legislativo em curso no que concerne à regulamentação do teletrabalho.

Com os melhores cumprimentos, estaremos disponíveis para o que V.Exas tiverem como necessário,
pela direcção, José Abrantes



@ taslogado@gmail.com
w www.stcc.pt



Em primeiro lugar, o STCC-Sindicato dos Trabalhadores de Call Center gostaria de agradecer, e também em nome dos/as trabalhadores/as do nosso sector, o convite para contributo escrito que nos foi endereçado pelo Grupo de Trabalho – Teletrabalho, inserido na Comissão de Trabalho e Segurança Social da Assembleia da República.

Em segundo lugar, uma palavra de apreço a todas as iniciativas parlamentares neste âmbito e que mereceram a nossa melhor atenção, uma vez que há muito que o STCC vem alertando para a necessidade e premência da atualização da legislação laboral atualmente em vigor no que à figura do teletrabalho concerne. Esta mesma atualização, que já antes era necessária, tornou-se premente, como acima referido, tendo em conta a realidade que a pandemia e a urgência sanitária que dela adveio, tornando claras as insuficiências da atual legislação em vigor.

Ao contrário de algumas opiniões, não concordamos de todo que esta alteração/atualização deva ser “adiada” como consequência da pandemia. É neste momento, que estas alterações se devem debater, decidir e implementar, precisamente porque a realidade da precariedade é transversal e afeta atualmente centenas de milhares de trabalhadores/as de vários sectores de atividade, tanto no sector público como no sector privado. Também não somos de forma alguma defensores, pelo contrário, da designada concertação social uma vez que na prática, a mesma expõe e vulnerabiliza, num nível mais elevado, os/as trabalhadores/as face ao aprofundamento da exploração e precariedade levada a cabo pelas entidades patronais, pelas suas associações e representantes, uma vez que a contratação e negociação coletiva é cada vez mais residual e desigual em Portugal. E essa desigualdade tem consequências reais na vida das pessoas. Como tal, torna-se crucial a existência de uma lei clara, objetiva e que não dê espaço para leituras ambíguas, nomeadamente em setores de atividade como no caso dos call centers, que carece urgentemente de regulamentação específica.

Nesse sentido, após uma análise detalhada a cada uma das iniciativas ora elencadas, bem como a respetiva comparação entre todas elas, destacamos aquelas que, na nossa perspectiva, melhor defenderão através da “letra de lei” a nossa classe e os/as trabalhadores/as em geral, valorizando desde logo alguns pontos em concreto que para nós são essenciais.

Pontos cruciais para o STCC:

1 – Obrigatoriedade do pagamento por parte do empregador das despesas inerentes ao teletrabalho, preferencialmente através de subsídio/ajuda de custo de valor fixo e que tenha estabelecido um valor mínimo na legislação, valor este que pode ser aumentado de acordo com a regulamentação coletiva;

2 – Dever do empregador no fornecimento de todos os meios de produção e equipamentos necessários às funções em teletrabalho mediante as especificidades de cada setor e/ou profissão;

3 – Obrigatoriedade da parte do empregador no respeito pelo horário de trabalho de todos/as os/as trabalhadores/as em teletrabalho, com horários máximos devidamente balizados, bem como o trabalho extraordinário, e onde o dever de desconexão profissional da parte do empregador seja obrigatório (diferente do chamado “direito a desligar”), pois não existe nenhuma disposição que, expressamente, impeça o empregador de contactar o trabalhador fora do horário de trabalho;

4 – Dever do empregador em facultar os meios de comunicação digital e afins, necessários para as Organizações de Trabalhadores/as, de modo a que estes/as possam, efetivamente, receber informação sindical e comunicar com os/as restantes colegas e sindicatos. Da mesma forma que em trabalho presencial é explícito e claro o direito à afixação de informação sindical em local para esse efeito, deverá ser mantido o direito de reunião com delegações de trabalhadores/as e plenários sindicais durante o horário de trabalho;

5 – Que a lei explicita que em caso de não cumprimento do empregador nos pontos acima indicados, sejam considerados como contraordenação grave ou muito grave, com as respetivas consequências que daí advenham para as entidades prevaricadoras.

Explicação e discussão dos pontos acima mencionados:

1. Relativamente ao primeiro ponto, destacamos a iniciativa do grupo parlamentar do Partido Comunista Português (PCP), que nos parece ser aquela que melhor define de forma clara e inequívoca tanto o valor, como o que concretamente abrange as despesas inerentes às funções em teletrabalho, evitando assim a transferência de custos para os teletrabalhadores com consumo de internet, eletricidade, água e telefone, por parte do empregador. Além disso, explicita que esta ajuda de custo não pode ser inferior ao valor mínimo correspondente a 2,5% do IAS, sem prejuízo de disposição mais favorável ao/à trabalhador/a em instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho.

Ainda neste primeiro ponto, valorizamos a iniciativa do Partido Ecologista os Verdes (PEV), que, entre todas as iniciativas elencadas, é a única que aponta para uma solução concreta para um problema extremamente sentido pela generalidade dos/as trabalhadores/as, em particular no sector dos call centers. Deste modo, não deverá ser imputada falta aos/às trabalhadores/as em regime de teletrabalho quando ocorram avarias com os meios de produção que não sejam da sua responsabilidade, bem como em caso de falha de energia, internet ou outros, protegendo desta forma os/as trabalhadores/as de um expediente ao qual nos dias de hoje, inúmeros empregadores recorrem para “cortes” arbitrários nos seus vencimentos, uma vez que a atual legislação é completamente omissa neste tipo de situações.

2. Relativamente ao segundo ponto destacamos a proposta do PCP, pois tem o mérito de explicitar relativamente aos instrumentos de trabalho que estes incluem, para além dos meios de tecnologias de informação e comunicação (hardware e software, ou seja, computador, rato, telemóvel, telefone, acesso a programas e internet para realização das tarefas laborais), qualquer

instrumento, economato e mobiliário necessário. Estes devem ser obrigatoriamente cedidos pelo empregador que deverá assumir as despesas relacionadas com a sua instalação, reparação e manutenção, entre as 10 e as 17 horas e agendamento entre as partes, cabendo ao trabalhador o dever de acautelar a sua conservação.

3. No terceiro ponto destacamos aquilo que nos parece como um mérito exclusivo da iniciativa do grupo parlamentar do Bloco de Esquerda (BE), que compreende a diferença importante entre “dever de desconexão profissional” (obrigatoriedade do lado do empregador) e “direito a desligar” (direito do lado do/a trabalhador/a), direito esse pelo qual o/a trabalhador/a não pode nem deve ser prejudicado/a por exercê-lo. No entanto, sabemos que um/a trabalhador/a isolado/a não tem, em inúmeras vezes, a possibilidade de exercer esse e outros direitos. Assim, no actual contexto, parece-nos que, mais importante do que explicar que o actual Código do Trabalho já prevê um horário de trabalho diário e semanal máximos, será que as tecnologias de informação e comunicação de hoje podem (e são) utilizadas pelos empregadores para solicitarem trabalho extra e que é realizado para lá do horário normal, e que não é devidamente reconhecido e remunerado. O teletrabalho tornou claro também que a “conexão permanente”, mesmo que aparentemente “inofensiva” em dispositivos móveis, por exemplo, tem efeitos perniciosos com uma noção de “disponibilidade permanente” dos/as trabalhadores/as. Assim, colocar a obrigatoriedade da desconexão profissional como um dever do empregador, passível de prática de assédio moral em caso de incumprimento, parece-nos, face à realidade concreta, aquela que melhor protege na prática, os direitos de todos/as os/as trabalhadores/as em regime de teletrabalho.
4. No quarto ponto, destacamos a importância quanto ao direito de organização e reunião de todos os/as trabalhadores/as e suas organizações conferida pelos partidos PCP, PEV e BE, em especial do primeiro, uma vez que refere, de forma explícita e clara, a necessidade dos meios de comunicação do empregador em teletrabalho e que devem ser garantidos para plenários sindicais, bem como

esses mesmos meios de comunicação devem igualmente estar à disposição das estruturas representativas dos/as trabalhadores/as.

Por último, não poderíamos deixar de destacar todas as iniciativas parlamentares que alargam a regulamentação do regime de reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais, bem como o conceito de “local de trabalho” de forma inequívoca na sua aplicação quando exercida no domicílio (BE), bem como relativamente às questões relacionadas com a Segurança e Saúde no Trabalho, como a questão dos exames de saúde físicos e psíquicos, periódicos de 3 em 3 meses (PCP). **Valorizamos igualmente, de sobremaneira, as iniciativas parlamentares que** proíbem clara e inequivocamente o uso de meios de controlo à distância dos/as trabalhadores/as, ou através dos instrumentos de trabalho eletrónicos, de imagem e som, entre outros, pois destinam-se apenas para exercício da atividade laboral, não podendo ser encaradas ou definidas como uma “extensão” da empresa. É de salientar que qualquer incumprimento neste **âmbito deverá ser considerado como uma contraordenação muito grave.**

A questão da existência de um contrato de trabalho é também crucial, a fim de que todos/as os/as trabalhadores/as possam ter acesso a direitos sociais no emprego e no desemprego. Por fim, salientamos a questão proposta pelo PCP de não tornar a questão do teletrabalho como uma imposição ou uma impossibilidade de escolha por este regime, pois o/a trabalhador/a poder decidir permanecer no mesmo ou regressar ao posto de trabalho na sua empresa, assegurando a preservação de uma lógica temporária e transitória do trabalho a partir do domicílio. Desde modo, pretende-se que sejam mantidas as condições de salubridade, dignidade, privacidade e respeito pelas condições de Segurança e Saúde no trabalho.

Desejando que o nosso contributo possa ajudar a dar uma perspetiva clara das preocupações e anseios dos/as trabalhadores/as de call center, esperamos que, em breve, a legislação e regulamentação do teletrabalho seja qualitativamente alterada, defendendo e valorizando toda a classe trabalhadora, através da aprovação na Assembleia da República das iniciativas parlamentares e respetivas medidas que acima destacámos.

Atenciosamente,

A direção do Sindicato dos Trabalhadores de Call Center (STCC)