

Exmos. Senhores,

Conforme solicitado pelo presidente da Direção, Luís Filipe Simões, envio em anexo o contributo escrito deste Sindicato sobre as iniciativas legislativas em apreciação no Grupo de Trabalho – Teletrabalho.

Com os melhores cumprimentos,

A secretária,

Maria João Duarte

Secretária da Direcção do SJ

Secretary of the Union Board

sj@sinjor.pt

Telf:+351213476633/Fax:+351213422583

www.jornalistas.eu

Contributo escrito do Sindicato dos Jornalistas (SJ) sobre as iniciativas legislativas em apreciação no Grupo de Trabalho – Teletrabalho¹

1. Enquadramento

A introdução de novas técnicas e métodos organizacionais, a par de uma revolução informática, foram determinantes na alteração do paradigma da prestação de trabalho «clássica».

Quase em simultâneo, as sucessivas crises do último quarto do século XX e início do século XXI contribuíram para uma progressiva fuga do investimento dos sectores produtivos para áreas consideradas mais rentáveis. Nesse contexto, as formas de trabalho «atípicas» foram perspetivadas como um instrumento eficaz na constituição das relações de trabalho – desde logo, pela possibilidade de contornar os encargos fixos decorrentes de um quadro de pessoal permanente e pela contingência de adaptar o ritmo da contratação às necessidades dos ciclos produtivos.

E é precisamente pela proliferação e manifestações de esquemas contratuais atípicos – que, atualmente, constituem uma parcela significativa no padrão ocupacional de um importante conjunto de trabalhadores – que surge a necessidade de regulamentação dessas «novas» realidades. O teletrabalho, porque também foge ao padrão clássico de prestação de trabalho, tem vindo a ser objeto de tratamento a nível nacional, mas também a nível europeu e internacional.

A nível Internacional, a Organização Internacional do Trabalho, ainda que não tenha emitido qualquer documento convencional ou regulatório no qual estabeleça um regime legal, definiu-o como *“trabalho prestado à distância, fora da estrutura organizativa física do empregador (serviços centrais ou outras instalações), na qual o trabalhador se encontra privado do contacto*

¹ A elaboração deste documento contou com a colaboração de Filipe Lamelas (gabinete jurídico do SJ, Mestre em Direito do Trabalho e Investigador CoLABOR).

físico com os colegas por prestar serviço através de novas tecnologias que facilitam esse contacto remoto”.

A nível europeu, o teletrabalho integra a agenda da União Europeia desde meados da década de 90, tendo sido objeto de um conjunto de estudos e relatórios. Em 2002, os parceiros sociais a nível europeu celebraram o Acordo Quadro Europeu sobre o Teletrabalho: não sendo um instrumento legislativo vinculativo e não obstante deixar uma ampla margem para a incorporação dos seus princípios, delineou uma estratégia de implementação jurídica nos vários ordenamentos dos países da UE que acabaria por ser determinante na consagração legislativa da figura ao nível dos Estados-Membro.

Em Portugal, a regulamentação do teletrabalho acompanhou, de perto, o teor do Acordo Quadro. Assim, em 2003, com a publicação do Código do Trabalho, aprovado pela L. n.º 99/2003, de 27/8), a legislação nacional passou a regular, pela primeira vez de forma expressa, aquela matéria, dedicando-lhe a Secção IV, do Capítulo II. O teletrabalho passa, então, a estar definido, para efeitos do nosso ordenamento, como a *“prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa do empregador, e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação”*, definição que, grosso modo, se mantém até aos dias de hoje.

Com um quadro legal que tipificava de forma restrita as situações em que o recurso ao teletrabalho era permitido sem necessidade de acordo entre as partes, a prestação de serviço em regime de teletrabalho de forma massiva, no decorrer da pandemia, só se tornou possível, em Portugal, devido a diversas alterações legislativas, sucessivas e de carácter provisório.

Essa foi, aliás, a tendência predominante verificada no seio dos Estados-membros da União Europeia (adiante UE), ainda que com diferente alcance e intensidade.

No entanto, importa, também, ter presente que *“as especificidades do teletrabalho na atual crise não permitem extrapolar diretamente a avaliação dos seus méritos e riscos para um contexto de normalidade. A transição para o teletrabalho foi compulsiva e com as escolas fechadas. Mas isso não significa que algumas das disfuncionalidades que emergiram não possam também materializar-se, provavelmente de forma menos intensa, num contexto de*

normalidade. Por exemplo, a reificação das desigualdades género ou a questão do aumento da intensidade do trabalho referida por muitos trabalhadores”².

2. Sobre as propostas de alterações jurídicas ao regime do Teletrabalho (PJL)

Considerando o teor dos PJL n.º 535/XIV/2.ª (PAN), que 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; PJL n.º 745/XIV/2.ª (BE), que altera o regime jurídico-laboral de teletrabalho, garantindo maior proteção do trabalhador (19.ª alteração ao Código do Trabalho e 1ª 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); PJL n.º 765/XIV/2.ª (PCP), que regula o regime de trabalho em teletrabalho; PJL n.º 790/XIV/2.ª (NinscCR), que garante o direito dos trabalhadores à desconexão profissional; PJL n.º 791/XIV/2.ª (NinscCR), que reforça os direitos dos trabalhadores em regime de teletrabalho; PJL n.º 797/XIV/2.ª (CDS-PP), que 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; PJL n.º 806/XIV/2.ª (PEV), que altera o código do trabalho com vista a regular o teletrabalho de forma mais justa; PJL n.º 808/XIV/2.ª (PS), que procede à regulação do teletrabalho; PJL n.º 811/XIV/2.ª (PAN), que 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, PJL n.º 812/XIV/2.ª (PSD), que 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) e o PJR n.º 1222/XIV/2.ª (PSD), que 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

² Cantante, F. (2020). Teletrabalho, desigualdades e regulação. *Dirigir & formar*, n.º 28, pp. 8-13. Disponível em <http://opac.iefp.pt/Images/winlibimg.aspx?skey=&doc=90764&img=3546>.

trabalho, designadamente sobre as matérias do teletrabalho e do Trabalho dos Nómadas Digitais, o Sindicato dos Jornalistas vem pronunciar-te genericamente, o que faz nos seguintes termos:

Considerando que qualquer alteração legislativa que ocorra no regime jurídico referente ao teletrabalho, deve sempre ter presente que *“o local de trabalho é um importante contexto de socialização, um contexto fundamental na construção de dinâmicas laborais/produativas e, apesar das mudanças aceleradas que se verificaram nas últimas décadas, um esteio das relações de laboralidade. Num cenário de aumento generalizado do teletrabalho, as identidades coletivas tenderiam a minguar ainda mais e poder-se-iam criar oposições categoriais entre “trabalhadores presenciais” e “trabalhadores remotos” de que nenhum dos grupos beneficiaria. Sabe-se que os trabalhadores que trabalham com frequência de forma remota tendem a ter menos oportunidades de promoção no interior das organizações. Sabe-se também que a deslocalização do trabalho é um método clássico de redução dos seus custos. E intui-se, por último, que há o sério risco de o teletrabalho poder funcionar em muitas situações como uma nova forma de desinstitucionalização das relações de trabalho subordinadas, com tudo o que isso implica do ponto de vista da precarização dos direitos dos trabalhadores”*³.

Deste modo, considera o SJ que:

É imperioso que a nova regulamentação relativa à prestação de trabalho em regime de teletrabalho assuma como premissas a *“garantia absoluta de igualdade de tratamento entre as situações de trabalho presencial e de teletrabalho”*, a *“permissão genérica e obrigatória de teletrabalho”* num conjunto de situações tipificadas como, por exemplo a prestação de cuidados a menores, a *“proteção da retribuição”*, em particular dos complementos remuneratórios, a *“promoção da presença periódica do trabalhador em regime de teletrabalho*

³ Cantante, F. (2020). Teletrabalho, desigualdades e regulação. Dirigir & formar, n.º 28, pp. 8-13. Disponível em <http://opac.iefp.pt/Images/winlibimg.aspx?skey=&doc=90764&img=3546>.

nas instalações da empresa”, entre outras questões ligadas ao “direito a desligar” e ao controlo/gestão dos tempos de trabalho⁴.

A atual solução legislativa, relativa à forma de supervisão e controlo da atividade por parte do empregador, permite que o empregador se desloque ao domicílio do teletrabalhador de forma a controlar a sua atividade. Ora, a própria prestação de serviço de forma remota, a partir de casa, já contribui para a invasão da esfera laboral na esfera privada. A permissão atualmente prevista na lei, contribui para agravar essa confusão e, potencialmente, contribui para uma exposição desnecessária e desproporcional da vida pessoal e familiar do trabalhador. Do mesmo modo, considerando a dispersão geográfica que o teletrabalho permite, essa forma de supervisão pode afigurar-se como particularmente onerosa para o empregador. As futuras soluções legislativas deverão privilegiar formas de supervisão remotas, com respeito pelos tempos de trabalho, de descanso e, acima de tudo, pela vida privada do trabalhador. Nesse sentido, as formas de controlo e supervisão deveriam ser efetuadas de forma remota, passando sempre pelo crivo da Comissão Nacional de Proteção de Dados (à semelhança do que já sucede com um conjunto de situações previstas na lei com fins similares), podendo introduzir-se a necessidade de autorização expressa por parte daquele organismo.

Por sua vez, sem prejuízo de se alargar o universo dos trabalhadores que, caso pretendessem, pudessem ter direito ao teletrabalho numa base unilateral – trabalhadores com responsabilidades familiares (descendentes e ascendentes a seu cargo); trabalhadores-estudantes; trabalhadores portadores de deficiência ou doença crónica; de um modo geral, trabalhadores com uma vulnerabilidade acrescida) – é importante fixar a bilateralidade e o encontro de vontades, para esse efeito, como regra geral para a prestação de trabalho neste regime. Deve, ainda, privilegiar-se um sistema de teletrabalho em que, sempre que tal seja possível, o trabalhador se possa deslocar e prestar serviço (mormente em tarefas que impliquem trabalho de equipa) com uma frequência pré-determinada (por exemplo, uma vez por semana) às instalações do empregador.

⁴ Silva, P.A., Carmo, R.M., Cantante, F., Cruz, C., Estêvão, P., Manso, L., Pereira, T.S., Lamelas, F. (2020). Trabalho e desigualdades no Grande Confinamento (II) (Estudos CoLABOR, N.º 2/2020). CoLABOR.

De igual modo, considera-se necessária a criação de um mecanismo retributivo para compensar os trabalhadores pelos acréscimos resultantes do teletrabalho, sob pena de se verificar uma transferência de custos relativos à produção para a esfera do trabalhador, o que, na prática, acaba por constituir, pelo menos potencialmente, um fator de perda de rendimento.

Da mesma forma, é importante estabelecer que os instrumentos de trabalho necessários à execução do serviço pelo trabalhador em teletrabalho são fornecidos pelo empregador. Caso tal seja de todo inviável, deve o empregador custear a aquisição desses equipamentos pelo trabalhador.

Poderá, ainda, ser considerada a possibilidade de o teletrabalho não ter de ser prestado necessariamente num local designado pelo trabalhador mas verificando-se a possibilidade de este se deslocar livremente, o que pode constituir uma ferramenta interessante no que respeita ao “reequilíbrio territorial” e à revitalização de certas zonas, em especial no interior do país (necessidade no entanto de um bom sistema de cobertura de banda larga e de seguros de trabalho com essa previsão específica).

A dimensão coletiva é outro aspeto essencial que carece de particular atenção: tal como o empregador disponibiliza materiais de trabalho, *software* específico e plataformas para a prestação de trabalho de forma remota, devem, obrigatoriamente, as estruturas de representação coletiva ser integradas nessas plataformas de natureza digital, permitindo uma efetiva comunicação entre os trabalhadores e os seus representantes. Se, nos locais de trabalho físicos, há a possibilidade de os trabalhadores terem acesso, por exemplo, a comunicações sindicais, essa realidade tem de ser transposta e efetivada digitalmente. O mesmo sucede com as reuniões de trabalhadores: se num local de trabalho físico é o empregador quem deve criar condições para que essas reuniões se verifiquem, não há motivo para que tal não suceda, através de mecanismos e plataformas informáticas, com os trabalhadores em situação de teletrabalho.

Finalmente, importa que, qualquer alteração legislativa, reconheça e garanta o direito à desconexão. A estipulação da obrigatoriedade de canais/ferramentas de trabalho (e de comunicação) próprios, entre trabalhador e empregador, (mails/telefones profissionais, ...),

cuja utilização deve cingir-se ao horário de trabalho, respeitando o período normal de trabalho, afigura-se como o mecanismo mais eficaz para esse efeito. Por outro lado, é fundamental sancionar contactos fora desses canais e fora do horário estipulado, através do regime das contraordenações, e criar, na esfera do trabalhador, um direito compensatório por violação do direito à desconexão (que pode traduzir-se num aumento dos dias de férias, folgas, ...). Compreende-se, no entanto, a necessidade de salvaguardar a possibilidade de contacto em situações de "catástrofe ou necessidades imperativas cuja não prestação do trabalho possa provocar prejuízos sérios ao empregador". Em suma: o "direito a desligar" tem de ser o equivalente digital à saída física do local de trabalho pertencente ou determinado pelo empregador.

Agradecendo o convite à participação neste debate premente, esta é o contributo formal do SJ sobre as eventuais alterações que possam ocorrer no regime jurídico do teletrabalho, em virtude dos PJI em apreço.

Lisboa, 7 de julho de 2021

P'la Direção



Luís Filipe Simões

Presidente