

Exmos. Senhores;

A Comissão Executiva da União dos Sindicatos de Aveiro/CGTP-IN, na sua reunião de dia 18 de Maio de 2021, decidiu subscrever o parecer da CGTP-IN, que se anexa, em relação ao Projecto de Lei nº 808/XIV(PS).

Com os nossos melhores cumprimentos,

Cristina Nunes

União dos Sindicatos de Aveiro/CGTP-IN

PROJECTO DE LEI Nº 808/XIV/2ª (PS)

Procede à regulação do teletrabalho

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

Apreciação Geral

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

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

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

Em Especial:

O PS opta por fazer um projecto lei, não para alterar o Código do Trabalho, mas para o regulamentar com uma lei avulsa, optando antes por adicionar uma nova lei avulsa ao

ordenamento jurídico-laboral, não se percebendo bem em que medida tal poderá ser vantajoso. A opção por um regime codificado, reafirmado pelos governos PS, concretamente em duas revisões ao Código do Trabalho, desaconselharia tal opção, uma vez que contribuiu 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 opinião da CGTP-IN pode levar à criação de uma categoria intermédia de trabalhador – neste caso um independente com “dependência económica” e com alguns direitos - o que acabará por descaracterizar muitas daquelas que hoje em dia são consideradas relações de trabalho subordinado. Esta é uma tendência que também podemos encontrar em abordagens à regulamentação do trabalho com plataformas digitais.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Lisboa, 14 de Maio de 2021