

Exmos/as Senhores/as,

junto remetemos contributo escrito no âmbito da apreciação dos diplomas sobre teletrabalho.

Melhores cumprimentos,

Pela Associação de Combate à Precariedade - Precários Inflexíveis,
Mafalda Brilhante



www.precarios.net

tlm: 96 191 51 14

- Consideramos positiva a ampliação do direito de reversibilidade, nomeadamente com o alargamento do período em que é possível ao trabalhador regressar à situação de trabalho presencial (previsto no diploma do BE) ou por vontade ou alteração das circunstâncias que o justifique (previsto, com diferentes abordagens, nos diplomas de BE, PCP, PEV e NICR).
- Consideramos ainda positivo que o regime seja também aplicável ao trabalho à distância (conforme previsto no diploma do BE).

2. Equipamentos de trabalho e despesas

A ausência de uma responsabilização inequívoca do empregador pelos equipamentos e pelas despesas é uma das dimensões mais claramente insuficientes do actual regime do teletrabalho. A experiência do último ano e meio demonstra a urgência de aprofundar a regulação, definindo claramente essa responsabilização do empregador na lei.

Assim:

- Consideramos essencial que passe a ser dever do empregador fornecer os equipamentos, assegurando a sua instalação e manutenção, bem como os custos associados à sua utilização. Esta responsabilização, com diferentes concretizações, é assegurada por vários diplomas em apreço (BE, PCP, PEV e PAN). Discordamos frontalmente da opção pela manutenção do actual enquadramento (PSD e NICR).
- Consideramos também essencial que a lei preveja, de forma imperativa, que o empregador tem o dever de pagar as despesas associadas à prestação do trabalho em teletrabalho, nomeadamente com a internet e telecomunicações, água e energia. Esta responsabilização, com diferentes concretizações, é assegurada por vários diplomas em apreço (BE, PCP, PAN, PEV e NICR). Discordamos frontalmente da opção pela manutenção do actual enquadramento (PSD). Rejeitamos também qualquer opção em que seja colocada à disposição da negociação colectiva este dever do empregador (o que, além das suas limitações e do problema geral da proposta para a coerência do regime, é previsto no diploma do PS).

3. Tempo de trabalho e dever de desconexão

Relativamente ao tempo de trabalho, a prioridade deve ser a protecção do tempo de descanso – por lei, todo o tempo que não é tempo de trabalho – e estabelecer o dever de desconexão profissional por parte do empregador, aplicável a todas os regimes de prestação de trabalho.

Assim:

- Consideramos positiva a introdução de uma janela horária para a definição do horário de trabalho em regime de teletrabalho (conforme previsto nos diplomas do PCP e PEV).

- Consideramos essencial estabelecer na lei, de forma clara, a obrigação do empregador se abster de contactar o trabalhador, por qualquer meio (previsto, com abordagens muito diferentes, nos diplomas de BE, PEV e NICR). Salientamos, ainda assim, que nos parece inadequado falar no “direito à desconexão” (já garantido na lei, que prevê o tempo de descanso): perante a imposição de uma conexão permanente, à margem da lei, são necessárias regras que punam e impeçam o abuso patronal neste âmbito.

- Discordamos de qualquer via que coloque o ónus da desconexão do lado do trabalhador (PAN). Discordamos fortemente de alterações agravem o actual quadro permissivo, abrindo excepções e prevendo legalmente a intromissão da entidade patronal no tempo de descanso (PS e CDS). Consideramos particularmente grave a distinção entre horário de trabalho e “horário de contacto” previsto no diploma do PS, que, a ser aprovada, daria cobertura legal ao abuso patronal e entraria em choque com a protecção do tempo de descanso prevista na legislação laboral.

4. Privacidade e limites ao exercício do poder patronal

Num contexto em que o espaço doméstico é também o local de trabalho, as questões que dizem respeito à privacidade e ao exercício do poder patronal ganham particular relevância. O regime, actualmente muito insuficiente na regulação destas matérias, deve prever a salvaguarda do espaço de intimidade do trabalhador ou da trabalhadora, nomeadamente

definindo regras exigentes quanto ao acesso ao domicílio e aos mecanismos de controlo implementados pelo empregador.

Assim:

- Consideramos positiva a limitação da utilização dos equipamentos para a realização do trabalho e o estabelecimento de limites à captação de imagens ou som para efeitos de controlo da prestação do trabalho (prevista nos diplomas de PCP e NICR).
- Consideramos essencial a limitação do âmbito das visitas do empregador ao domicílio do trabalhador, com acordo e aviso prévio (prevista, com âmbitos e diferenças relevantes, nos diplomas de BE, PCP, PAN, PEV e NICR). Registamos que o diploma do PSD afasta até qualquer limite horário, apenas referenciado ao horário de trabalho, algo que deve ser manifestamente rejeitado.

5. Igualdade e saúde e segurança no trabalho

Como se revelou na experiência de generalização do teletrabalho, a igualdade de tratamento prevista no actual enquadramento legal, dada a sua formulação genérica, não é suficiente e levanta dúvidas que permitem aos empregadores fugirem às suas responsabilidades – como se tornou evidente na frequente recusa do pagamento do subsídio de refeição ou outros complementos remuneratórios. Também o direito pleno à saúde e segurança, tendo em conta o agravamento de vários riscos e a situação particular da realização do trabalho no espaço doméstico, deve ser garantido através de regras adaptadas às características do teletrabalho.

Assim:

- Consideramos essencial que a lei preveja explicitamente a obrigatoriedade de pagamento do subsídio de refeição ou outros complementos de remuneração no regime de teletrabalho, em igualdade de circunstâncias com os restantes trabalhadores (previsto nos diplomas de BE, PCP, PAN, PEV e NICR).

- Consideramos positivo que a lei preveja a presença periódica do trabalhador ou trabalhadora em teletrabalho na empresa, como forma a preservar o contacto directo e frequente com os e as restantes colegas e com a estrutura da empresa (previsto nos diplomas de BE e PEV; e também, embora menos imperativa e sem definir uma periodicidade concreta, nos diplomas de PAN e NICR). Rejeitamos que a lei permita que esse contacto periódico possa ser concretizado sem a presença do trabalhador ou trabalhadora na empresa (previsto no diploma do PS).

- Consideramos positivo que a lei preveja a obrigatoriedade de o empregador promover a realização de exames médicos periódicos, tendo em conta os riscos específicos para a saúde associados ao teletrabalho e como forma de aferir a adequação do regime para o trabalhador ou a trabalhadora, independentemente da frequência considerada razoável para o efeito (previsto no diploma do PCP e, apesar das limitações e incoerências já assinaladas, também no do PS).

- Consideramos essencial que a lei explicita, de forma imperativa e sem excepções, a protecção em caso de acidente de trabalho ocorridos no domicílio ou no local onde é realizada a prestação de trabalho em teletrabalho, à semelhança do que está definido para o trabalho em regime presencial (previsto, com diferentes formulações, nos diplomas de PSD, BE, PCP, PAN, PEV e NICR). Rejeitamos em absoluto que a aplicação do regime de reparação por acidentes de trabalho a quem está em teletrabalho possa ser afastado por convenção colectiva (previsto no diploma do PS).

6. Direitos colectivos

Um dos riscos, se não mesmo o principal, associado ao teletrabalho é o isolamento dos trabalhadores e das trabalhadoras, quebrando a dimensão colectiva e social do trabalho e acentuando todos os efeitos que decorrem da individualização das relações laborais. Este risco, e a consequente dificuldade de interacção e participação nas organizações de representação colectiva, tem de ser reduzido, tanto quanto possível, por via legislativa: desde logo assegurando-se que se mantêm todos os direitos de representação, mas também que as organizações preservam toda a capacidade de comunicação directa. Estas disposições são essenciais para atenuar os efeitos do teletrabalho na desagregação da

dimensão colectiva do trabalho, com todo o potencial para acentuar o desequilíbrio nas relações laborais.

Assim:

- Consideramos essencial que a lei estipule claramente, para lá do direito das organizações representativas a contactarem com os trabalhadores em teletrabalho, o dever de o empregador fornecer às organizações os respectivos contactos, adequados e permitam a comunicação eficaz (previsto nos diplomas de BE, PCP e PEV).
- Consideramos também positiva a explicitação do direito à participação em reuniões sindicais no horário de trabalho, prevendo o tempo de deslocação (previsto nos diplomas de PCP e PEV).

07/07/2021