

À

Comissão Parlamentar de Trabalho e Segurança Social

Junto se remetem os contributos da UGT no âmbito da discussão pública das iniciativas legislativas sobre teletrabalho e trabalho à distância.

Com os melhores cumprimentos.

Carlos Silva  
Secretário Geral da UGT



*MORADA (Sede)*

Rua Vítorino Nemésio, nº5

1750-306 - Lisboa - Portugal

Tel. directo: +351 21 393 12 24

e-mail directo: [secretario.geral@ugt.pt](mailto:secretario.geral@ugt.pt)

Tel. geral: +351 21 393 12 00 | Fax: + 351 21 397 46 12

e-mail geral: [geral@ugt.pt](mailto:geral@ugt.pt) | site: [www.ugt.pt](http://www.ugt.pt)



**CONTRIBUTOS DA UGT**  
**NO ÂMBITO DA DISCUSSÃO PÚBLICA DAS INICIATIVAS LEGISLATIVAS**  
**SOBRE TELETRABALHO E TRABALHO À DISTÂNCIA**

A UGT não pode deixar de considerar pertinente a actual centralidade conferida à discussão, em sede parlamentar mas igualmente noutras sedes, à matéria do teletrabalho, figura que assumiu indubitavelmente um novo ímpeto em função do que se verificou no quadro do combate à pandemia, com a implementação de esquemas de “teletrabalho” obrigatório.

No entanto, e conforme vimos afirmando, a precipitação regulatória pode não ser desejável, atendendo a factores diversos, que vão desde a excessiva proximidade temporal de um fenómeno que não foi verdadeiramente teletrabalho (o carácter obrigatório conferido à medida em função de um imperativo de saúde público torna clara a inexistência de teletrabalho, sempre e apenas existente quando voluntário) até à reduzida noção do que será e, mais importante, do que se pretenda que seja o teletrabalho futuro.

A título de mero exemplo, podemos referir que, parecendo já hoje indubitável que o teletrabalho assumirá uma dimensão mais expressiva que no passado, não foi realizada ainda uma discussão séria sobre a desejabilidade ou não, para o modelo social e económico, de o teletrabalho atingir um determinado grau de disseminação.

Com efeito, e se todos temos já presentes as vantagens e os riscos inerentes ao teletrabalho (riscos laborais, sociais e económicos), e as várias iniciativas legislativas apresentadas realizam a sua elencagem de forma extensa (apesar de destaques diversos a riscos e vantagens e/ou riscos e vantagens de forma diversa), parece ainda não se terem garantido as condições para a tomada de verdadeiras opções de política sobre o futuro do teletrabalho.

E opções que terão de ser analisadas não apenas em função da sua desejabilidade ou não desejabilidade mas igualmente da sua viabilidade, nomeadamente face a cada contexto específico.

Como exemplo, todos sabemos das virtualidades do teletrabalho para áreas como a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional ou a valorização do interior mas igualmente dos riscos de natureza diversa para os trabalhadores (potencial desregulação dos horários de trabalho, isolamento, vulnerabilidade, necessidade acrescida da protecção da privacidade) e para a economia (um teletrabalho massivo teria sempre consequências profundas para os trabalhadores e para o mundo do trabalho, mas também para muitos sectores de actividade que seriam atingidos pelo “desaparecimento” dos trabalhadores dos seus habituais locais de trabalho, gerando riscos acrescidos de forte destruição de emprego).

Mas a adopção de opções num determinado sentido terá sempre não apenas de pesar tais prós e contras, mas ainda aquilo que são os condicionalismos adicionais contextuais existentes.

Portugal, com os condicionalismos que lhe são conhecidos e com os défices estruturais que todos reconhecemos (em termos da dignidade das habitações, do fosso que nos separa de outros países em termos de formação profissional, etc.), poderá tomar as mesmas opções que outros países no que concerne a uma maior ou menor expressão do teletrabalho?

Para a UGT, o que se afigura óbvio é que não apenas a proximidade de um fenómeno de falso teletrabalho desaconselha uma regulação apressada mas também que, e ainda que ajustamentos legislativos sejam necessários para fazer face a esta nova dimensão do teletrabalho, a simples alteração legislativa será sempre pouco eficaz se não for acompanhada de um conjunto de opções de política mais transversais que sustentem essa mesma alteração.

E, nesse sentido, cumpre-nos afirmar que, sem colocar em causa as plenas competência e legitimidade da Assembleia da República para legislar sobre esta ou qualquer outra matéria, a sede em que se nos afiguraria que tal trabalho de maior proximidade com o mundo do trabalho e igualmente de construção de uma abordagem mais integrada do fenómeno do teletrabalho poderia ser realizado de forma mais consequente, reflectida e com um maior garante de estabilidade social e laboral seria aquela em que estão presentes os actores sociais que representam trabalhadores e empregadores: a concertação social.

Por outro lado, e entendendo que o regime legal do teletrabalho foi concebido num momento em que esta realidade assumia uma expressão mais residual, ainda assim deve ser relembrado que o regime actual estabelecido no Código do Trabalho (muito enraizado no Acordo tripartido europeu sobre teletrabalho, de 2002) contém já um conjunto de princípios e regras que

continuam absolutamente válidos (da voluntariedade à equiparação do teletrabalhador aos demais trabalhadores até aos custos acrescidos do teletrabalho).

Podemos ter de operar ajustamentos e aprofundar alguns aspectos num quadro de maior intensificação do teletrabalho (e face a fragilidades que a recente crise não deixou de evidenciar) mas, mesmo tendo sido dos primeiros países a regular esta matéria, estamos longe de necessitar de uma mudança legislativa estrutural.

Mais, a UGT não pode deixar de salientar que deve ser reconhecido que a negociação colectiva, pela capacidade de adequação à realidade concreta de profissões, actividades, sectores e empresas, deve assumir nesta matéria, como em tantas outras, uma grande centralidade, importando que lhe seja conferida uma necessária margem legal para regular a multiplicidade de realidades que o teletrabalho encerra.

Sendo notório que a negociação colectiva não demonstrou no passado uma grande apetência para regular o teletrabalho - tal como se verificou aliás com a propensão legislativa -, atenta a expressão residual que o mesmo assumia, deve ser porém referido que são já muitos os sectores em que esta matéria está presente à mesa negocial, ainda que se verifiquem casos em que os processos conheceram uma paragem em função da incerteza gerada em torno do quadro legislativo futuro.

Nesse sentido, cumpre-nos naturalmente apelar a que neste processo não sejam assim descurados os espaços que devem ser dados ao diálogo social nos seus diversos níveis, incluindo naturalmente a negociação colectiva.

Na sequência de tais observações de carácter mais transversal, cumpre ainda assim e sem um carácter exaustivo, contribuir para uma reflexão sobre os caminhos a seguir em algumas das matérias sobre as quais as iniciativas legislativas procuraram intervir para regular o teletrabalho.

E aqui, diga-se, tais iniciativas partilham mais os grandes objectivos do que os instrumentos ou opções para os atingir, tornando evidente, porventura mais que noutras matérias, a reduzida consolidação da ideia do que se pretende ainda que seja o futuro do teletrabalho.

Uma primeira reflexão deve ir para o princípio da voluntariedade do teletrabalho, o qual é inequivocamente respeitado por todas as iniciativas legislativas, ainda que – neste particular – se limitem sobretudo a reafirmar ou a clarificar um princípio basilar do teletrabalho, e

plasmado no Código do Trabalho desde 2003, o qual entendemos que se deve estender a várias das suas dimensões.

Com efeito, essa voluntariedade deve estar assegurada no momento do início da prestação da actividade em teletrabalho (e questionando-se nomeadamente se a regulação deve ser similar para o teletrabalhador *ab initio* e para quem irá prestar teletrabalho no quadro de uma relação de trabalho pré-existente), mas igualmente durante todo o período em que durar essa forma de prestação de trabalho e quando se pretender a sua cessação.

A garantia de um acordo de teletrabalho efectivamente livre, mas ainda o direito à reversibilidade desse acordo são dimensões essenciais que os vários projectos legislativos abordam.

No entanto, duas reflexões impõem-se.

Uma, de que a reversibilidade do teletrabalho, princípio fundamental a assegurar ao trabalhador para a justeza do mesmo, não poderá porém nunca surgir, do lado do empregador, de forma a que se possam gerar novos fenómenos de instabilidade, novas pseudo-precariedades, com os trabalhadores a poderem ver cessar, apenas com um aviso prévio reduzido, essa forma de prestação de trabalho.

Não se pode ter a pretensão de que o teletrabalho seja uma ferramenta de potenciação de políticas mais estruturantes, como a política de valorização do interior ou de conciliação, se o trabalhador puder ver perigadas as suas escolhas a todo o momento.

As opções regulatórias terão de encontrar esse equilíbrio, atendendo inclusivamente a um quadro de políticas que ultrapassará a mera solução legislativa laboral.

Mais, não deve ser esquecido que à reversibilidade do teletrabalho deve estar associada a regulação da garantia dos postos de trabalho, na medida em que a saída do trabalhador do espaço físico da empresa não poderá significar um desaparecimento desses espaços físicos de uma forma que torne inviável a reversibilidade do teletrabalho e, em última instância, até a própria manutenção do posto de trabalho.

Um outro aspecto essencial a regular será o da maior ou menor abertura do regime a criar para o acesso dos trabalhadores a este regime, independentemente do consentimento do empregador.

E aqui, necessariamente, as várias vantagens do teletrabalho, assim como os seus riscos, devem levar à construção de um equilíbrio que promova fins como a conciliação da vida familiar, pessoal e profissional ou o reforço das políticas ambientais mas também que salvede impactos negativos para o trabalhador, incluindo a sua protecção e carreira, para a economia e a sociedade.

Com efeito, e defendendo a UGT um alargamento das condições em que o trabalhador pode e deve ter acesso à prestação em teletrabalho, em linha aliás com o caminho em que se dirigem a generalidade das propostas apresentadas e até os normativos europeus, parece óbvio que tal abertura não poderá nunca ser de tal forma que, conforme já acima referimos, potencie uma massificação que exponencie impactos negativos nas esferas pessoal, social, laboral e económica.

Um outro princípio fundamental associado ao teletrabalho é o princípio da equiparação do teletrabalhador aos demais trabalhadores.

Sendo tal princípio reafirmado nas várias iniciativas legislativas, a UGT não pode porém deixar de expressar a sua apreensão face a algumas linhas de reflexão.

Com efeito, começa a surgir frequentemente uma visão que associa o teletrabalho sobretudo sempre a mais flexibilidade, tentando inclusivamente apontar para um tipo de contrato autónomo, num movimento que separa e segmenta o teletrabalhador daquilo que em regra ele é, um trabalhador com vínculo titulado por um contrato de trabalho, com tudo o que tal implica em termos da sua prestação de trabalho.

E se devemos regular as especificidades (os custos, a salvaguarda da voluntariedade, o direito de reversão, a formação específica, as condições de segurança e saúde, a protecção da privacidade, a intervenção sindical, etc.), a regra é de equiparação aos demais trabalhadores.

E esse é um princípio que passa por não desvirtuar a essência do contrato de trabalho. Para estes trabalhadores, a prestação de trabalho não pode estar centrada em resultados ou objectivos (sob pena de termos um prestador de serviços) nem o direito a desligar vai além do que é o cumprimento dos períodos normais de trabalho, do horário de trabalho, dos períodos de descanso e demais aspectos regulados na lei, no contrato de trabalho e na negociação colectiva.

A introdução de opções legislativas como a de criação de períodos de contacto fora do horário de trabalho não se nos afiguram desejáveis ou aceitáveis, contribuindo para a desregulação numa matéria essencial como é a do tempo de trabalho.

Mais se diga que o direito a desligar no quadro de um contrato de trabalho resulta daquelas regras (questão diversa a resolver será a dos contactos por parte do empregador, os quais devem ser negados fora do horário de trabalho. Mesmo que não se obste ao envio de um email, deverá existir uma barreira a que ele chegue ao trabalhador).

E esta desvirtuação da natureza do teletrabalho apenas se torna tão mais indesejável quando se passa a prever possibilidades como a dependência da realização de objectivos e da apresentação de resultados da actividade, como se estivéssemos perante um prestador de serviços, e a fazer depender até a retribuição desses mesmos objectivos.

Com este “novo” teletrabalho, poderíamos estar inclusivamente perante toda uma nova “classe” de trabalhadores, sujeitos ao despedimento por incumprimento de objectivos. Não se afigura que seja esse o objectivo das propostas legislativas nesse sentido, mas o risco existe e deve ser afastado.

Não colocando em causa os méritos das intenções subjacentes a tais opções, as quais parecem oscilar entre o obstar à potencial diluição dos tempos de trabalho e não trabalho e ao potenciar de uma maior conciliação entre trabalho e vida pessoal, estamos em crer que as mesmas resultam sobretudo de uma indistinção entre teletrabalho e outras formas de trabalho à distância, tituladas por vínculos diversos de uma relação titulada por um contrato de trabalho.

A UGT deve aliás realçar que tal risco de desregulação é um dos aspectos que aconselharia à manutenção de uma regulação autónoma do teletrabalho.

Uma nota deve ir igualmente para um conjunto de aspectos em que as especificidades da prestação de teletrabalho impõem uma regulação adaptada.

Aspectos como o pagamento dos custos do teletrabalho, o combate ao isolamento, o direito à privacidade, a actividade sindical, o regime dos acidentes de trabalho e as regras de segurança e saúde no trabalho estão entre aqueles que mereceram a atenção de diversas iniciativas legislativas.

No entanto, não deixa de resultar claro que a complexidade dos temas em apreço, bem como as diversas realidades que podem existir nas diversas profissões, sectores ou empresas, levam a que, em alguns casos, mais não se faça do que reafirmar ou reforçar princípios já existentes, tornando notória a ideia – que reiteramos – que o papel central da sua regulação cumprirá à negociação colectiva.

Os custos do teletrabalho devem conhecer uma regulação abrangente e não contemplar apenas e só os acréscimos associados directamente ao teletrabalho e à utilização de tecnologias de informação e comunicação. Tal necessidade foi evidenciada pelo fenómeno do “teletrabalho” obrigatório.

No entanto, o estabelecimento de valores pré-determinados para o seu pagamento pelo empregador simplesmente por via legal poderá levar ou ao estabelecimento de mínimos que não garantem protecção efectiva ou que afastem muitos trabalhadores do regime de teletrabalho, consoante as menores ou maiores ambição e adequação à realidade dos vários sectores e empresas e profissões.

As regras relativas a períodos de permanência no posto de trabalho na empresa terão de assegurar o não prejuízo de carreiras ou o combate ao isolamento. No entanto, terão igualmente de articular tais aspectos com os custos acrescidos que podem resultar de opções tão simples como a de residir e prestar teletrabalho em local distante do da empresa.

A opção legislativa entre um posto de trabalho mais fixo (ainda que fora da empresa) ou uma total liberdade na escolha de local na prestação do teletrabalho terá implicações diversas em matéria de segurança e saúde no trabalho, acidentes de trabalho ou mesmo de visitas ao local de trabalho.

Tais são apenas alguns (poucos) exemplos que se nos afiguram não apenas merecer uma mais profunda reflexão nas várias iniciativas legislativas como, de uma maneira geral, terão de conhecer um espaço legal que não cerceie a intervenção da negociação colectiva.

E, para garantir que a negociação colectiva pode cumprir plenamente o seu papel, princípios há que deverão ser garantidos e caminhos deverão ser evitados.

Por um lado, o favorecimento de instrumentos potenciadores do poder individualizador/isolacionista do empregador (como o regulamento interno ou o próprio acordo de teletrabalho) em detrimento da negociação colectiva não pode ser uma opção.

Por outro, o afastamento da regulação pela negociação colectiva de áreas primordiais da sua intervenção – v.g. a definição de funções passíveis e condições de teletrabalho ou o desenvolvimento da actividade sindical na empresa – é um erro que deve ser corrigido.

Não se nos afigura, por exemplo, que a intenção do legislador possa alguma vez passar pelo afastamento da regulação colectiva de formas de articulação/comunicação sindicatos/teletrabalhador, não esquecendo nomeadamente que o espaço virtual é hoje, mais do que qualquer outra coisa, uma nova “instalação” na empresa, o que vem associado à necessidade de uma discussão sobre os direitos dos trabalhadores e dos sindicatos nesse novo espaço (nomeadamente quanto à utilização, com as devidas salvaguardas, dos instrumentos da empresa).

A necessidade de tal espaço regulatório apenas se torna mais evidente quando se toma a opção de abranger sectores como a Administração Pública que, pela sua enorme especificidade (v.g. estrutura organizacional, carreiras, dispersão territorial, necessidade de uma forte cultura organizacional associada à prossecução do interesse público), não poderão estar afastados de uma negociação com os sindicatos do sector, a qual foi aliás já iniciada.

Face a tudo o exposto, a UGT deve aqui reiterar os principais princípios que defende que devem conformar uma qualquer reflexão sobre o teletrabalho, em linha com o que vem defendendo, nomeadamente em sede de concertação social:

- 1) O teletrabalho deve existir apenas e só por acordo, salvaguardando-se as condições necessárias para que a voluntariedade do mesmo seja uma realidade, durante todo o período da prestação em teletrabalho, incluindo por um efectivo direito de reversibilidade;
- 2) O teletrabalhador não pode ser descaracterizado enquanto trabalhador, com um contrato de trabalho e todas as implicações que daí advêm (respeito pelas regras de duração do trabalho, incluindo horários de trabalho, retribuição, etc.).  
A sua existência enquanto forma de prestação do trabalho (e não como forma contratual autónoma) deve ser abordada na sua especificidade, mas sem desvirtuar a protecção laboral, social e sindical do trabalhador e sem criar factores de desregulação e, nesse sentido, não pode ser confundido ou amalgamado com trabalho à distância de natureza diversa;
- 3) O caminho da regulação não poderá ser o da massificação do teletrabalho, num fenómeno que teria repercussões laborais, sociais e económicas profundas;

- 4) A via principal de regulação deverá ser a da negociação colectiva, mais próxima da realidade de empresas e trabalhadores (o que se torna mais evidente quando se sabe que o fenómeno do teletrabalho conhece um ímpeto diverso no contexto de empresas de maior dimensão e com processos negociais mais estruturados). A lei tem um papel importante, há aspectos merecedores de aperfeiçoamento, mas não se deve pretender seguir o caminho de um excesso regulatório, sob pena de contribuirmos para uma (ainda) maior individualização das relações de trabalho.

19-05-2021