

À Equipa de Apoio à Comissão de Trabalho e Segurança Social (10ª) da Assembleia da República

[10CTSS@ar.parlamento.pt](mailto:10CTSS@ar.parlamento.pt)

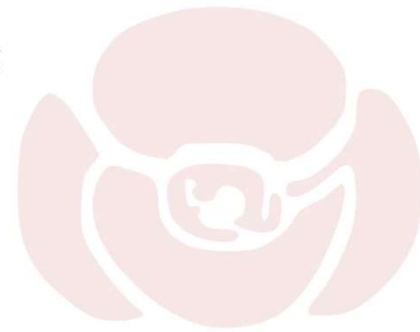
Exmas. Sras.

Exmos. Srs.

Queiram transmitir ao Sr. Deputado Tiago Barbosa Ribeiro (PS), coordenador do Grupo de Trabalho – Teletrabalho, o parecer do Movimento Democrático de Mulheres – MDM sobre as iniciativas legislativas em curso neste âmbito.

Com os nossos cumprimentos

O Secretariado Nacional do MDM



Exmo. Sr. Deputado Tiago Barbosa Ribeiro  
Coordenador do Grupo de Trabalho – Teletrabalho  
Comissão de Trabalho e Segurança Social da Assembleia da República

### **Parecer do Movimento Democrático de Mulheres – MDM**

#### **Iniciativas legislativas em curso sobre o teletrabalho e o «direito ao desligamento / desconexão profissional».**

PJL n.º 745/XIV/2.ª (BE), PJL n.º 765/XIV/2.ª (PCP), PJL n.º 791/XIV/2.ª (NinscCR), PJL n.º 806/XIV/2.ª (PEV), PJL n.º 808/XIV/2.ª (PS), PJL n.º 811/XIV/2.ª (PAN), PJL n.º 812/XIV/2.ª (PSD); PJL n.º 535/XIV/2.ª (PAN), o PJL n.º 790/XIV/2.ª (NinscCR), PJL n.º 797/XIV/2.ª (CDS-PP), e PJR n.º 1222/XIV/2.ª (PSD).

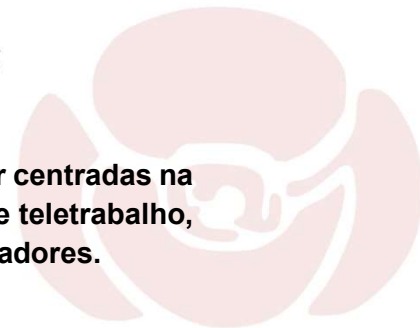
As mulheres trabalhadoras foram as mais afectadas pelos aspectos negativos da experiência de “trabalho em casa”, independentemente das suas qualificações ou da área de actividade laboral. Sem as condições necessárias em termos de equipamento básico adequado e ergonómico, de espaço comum ao trabalho e à vida familiar pela precariedade ou vulnerabilidade habitacional, e ainda à coincidência de tarefas profissionais e familiares, a experiência de “trabalho em casa” foi sempre sentida como muito extenuante.

A crise epidémica tem sido mais gravosa para as mulheres, em especial nos sectores de actividade que concentram o emprego feminino, e nas situações em que os rendimentos diminuem porque tendem a suportar a sobrecarga adicional de trabalho doméstico e familiar, por vezes com redução do horário de trabalho, sempre associados a impactos significativos na saúde, e no bem-estar físico e psíquico.

Em diversos sectores profissionais o afastamento forçado do local de trabalho, com a passagem para o “trabalho em casa”, conduziu a situações de completa ilegalidade e violação das regras contratuais por parte das entidades patronais, face aos direitos e garantias dos trabalhadores – aumento dos ritmos e do horário de trabalho, pressão constante para a desregulação dos horários, desrespeito pela privacidade do trabalhador e dos tempos de descanso e de repouso, não pagamento de subsídio de refeição, de salários ou cortes salariais, e negação dos direitos dos pais a horários de trabalho flexíveis e reduzidos ou de acompanhamento das crianças.

E apesar de tudo, omitindo todos os problemas, alimenta-se um relato sobre os benefícios, não comprovados, do teletrabalho como solução para todos os males, com o objectivo de tornar definitiva e permanente uma modalidade de trabalho usada como temporária devido a um contexto sanitário concreto e muito penoso.

1



**É entendimento do MDM que estas iniciativas legislativas devem ser centradas na necessidade de garantir os direitos dos trabalhadores em regime de teletrabalho, em especial o trabalho prestado na residência dos próprios trabalhadores.**

As alterações que garantem os direitos dos trabalhadores devem constituir um aperfeiçoamento enquadrado na lei em vigor – não uma nova lei “à parte” – mas que afaste a perspectiva de transformar a residência dos trabalhadores numa extensão da empresa ou num local de trabalho permanente, fundamento que tem sido anunciado como vantagem para as mulheres trabalhadoras, disfarçadas pela “maior possibilidade de conciliação” e que, na nossa opinião, traduz uma evidente apetência para o seu “regresso a casa”.

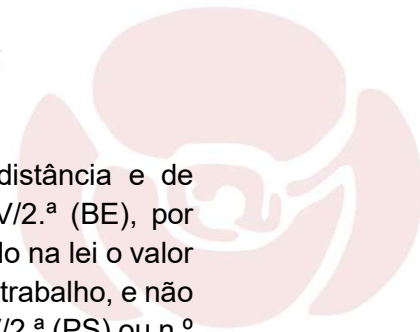
O MDM considera que a garantia dos direitos dos trabalhadores deve passar pela consideração, temporária e transitória do teletrabalho como modalidade de trabalho limitada no tempo, com um limite de três anos fixado na lei, bem como o dever da entidade patronal de assegurar ao trabalhador a manutenção de um posto de trabalho físico, para o qual pode regressar a qualquer momento, assegurado pelo princípio da reversibilidade da decisão.

Consideramos que cabe à entidade patronal a obrigatoriedade de fornecer, instalar e manter, todos os instrumentos de trabalho utilizados pelo trabalhador respeitantes às tecnologias de informação e de comunicação, e todos os outros equipamentos e materiais de trabalho necessários à sua actividade laboral.

2

As melhorias à lei devem obrigar a um acordo escrito que valide a estipulação da prestação da actividade em regime de teletrabalho e a garantia de reversibilidade da decisão; a obrigatoriedade da entidade patronal pelo pagamento de um valor compensatório mensal devido ao aumento das despesas pelos fornecimentos de energia, água, comunicações *Internet* e telemóvel, definindo a lei o valor justo dessa prestação; o estabelecimento de um horário de trabalho que não colida com a vida familiar e doméstica, bem como a determinação pela entidade patronal, por escrito, da necessidade de trabalho suplementar; e a adaptação a esta modalidade das condições de saúde e segurança no trabalho, nomeadamente à vigilância da saúde e à reparação dos acidentes de trabalho.

É ainda entendimento do MDM que devem ser garantidos ao trabalhador todos os direitos sindicais, e que sejam estabelecidas na lei as condições concretas de exercício da liberdade sindical, a privacidade e reserva da vida privada do trabalhador, a inviolabilidade e a tranquilidade do seu domicílio – com a única excepção de a seu pedido ser chamada a Autoridade das Condições de Trabalho – e que a lei deve acautelar um agravamento do quadro sancionatório contra-ordenacional.



O MDM não concorda com a definição de «Noção de trabalho a distância e de teletrabalho» descrita no artigo 165º e seguintes do P JL n.º 745/XIV/2.ª (BE), por constituem noções incertas e pouco explicitadas, e que deve ficar definido na lei o valor da compensação com as despesas acrescidas devidas ao regime de teletrabalho, e não de forma indefinida como consta do n.º 3 do artigo 7º do P JL n.º 808/XIV/2.ª (PS) ou n.º 4 do artigo 168º do P JL n.º 812/XIV/2.ª (PSD).

No respeito pelos princípios constitucionais, é na Assembleia da República que se aprovam as leis do trabalho, onde se inclui o teletrabalho, por isso não concordamos com a recomendação proposta no projecto de Resolução n.º 1222/XIV/2.ª (PSD).

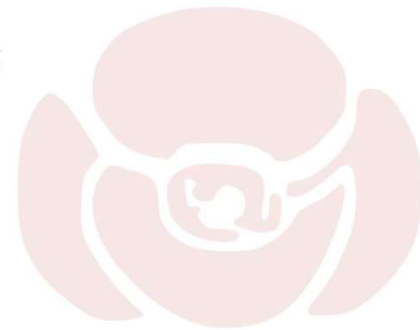
Sobre os Projectos de Lei apresentados que distintamente «garantem / consagram o direito ao desligamento ou desconexão profissional», designadamente o P JL n.º 535/XIV/2.ª (PAN), o P JL n.º 790/XIV/2.ª (NinscCR) e o P JL n.º 797/XIV/2.ª (CDS-PP), bem como os que o integram na respectiva proposta de articulado, como o art.º 199º do P JL n.º 745/XIV/2ª (BE) e o art.º 18º do P JL n.º 882/XIV/2ª (PS), entende o MDM que – à excepção das actividades muito específicas associadas às profissões que obrigam a contactos urgentes nas áreas da saúde, nos piquetes de serviços universais, socorristas e bombeiros ou nos serviços informáticos, entre outras – na generalidade dos casos, a legislação em vigor estabelece de forma precisa os direitos dos trabalhadores e os limites e deveres da entidade patronal, nomeadamente sobre: a fixação de um horário de trabalho e o limite diário e semanal à duração do período normal de trabalho; o direito à conciliação da vida familiar, pessoal e profissional, os limites relativos à organização do horário de trabalho; o direito ao descanso entre jornadas de trabalho consecutivas, bem como durante o tempo de trabalho; ao trabalho suplementar e à retribuição do trabalho prestado.

3

Entende por isso o MDM ser dispensável a apresentação de alterações legislativas redundantes, e que importa implementar as medidas necessárias para fazer cumprir a legislação em vigor e penalizar o seu incumprimento pelas entidades patronais.

Quaisquer que sejam as modalidades de prestação de trabalho, impõe-se fiscalizar e criminalizar os abusos reiterados ao tempo de trabalho para garantir que este seja prestado em condições socialmente dignificantes definidas nas normas legais, constitucionais e internacionais, só possível com o reforço de meios e mecanismos de fiscalização da Autoridade para as Condições de Trabalho.

Em particular, além da revogação dos bancos de horas, adaptabilidades e horários concentrados, com incidência preocupante nos sectores mais feminizados, deve ser dado combate à desregulação do horário de trabalho no respeito pelos limites diários e semanais, com garantia de dois dias de descanso semanal, e ao reiterado abuso do prolongamento da jornada diária ou da imposição de trabalho extraordinário, frequentemente sem a devida retribuição, e aos elevados níveis de precariedade dos vínculos laborais, situações que constituem um desprezível atropelo pelos direitos e garantias dos trabalhadores.



Reafirmamos que o teletrabalho a partir de casa não pode servir de pretexto para perverter os direitos dos trabalhadores consagrados na Constituição.

Sem colocar em causa o direito de opção por esta modalidade de trabalho, mas atentas ao propósito de regresso a casa das mulheres trabalhadoras dissimulado com afirmações, sem fundamento, sobre os benefícios de «maior flexibilidade e melhor conciliação», importa que as alterações à lei assegurem os direitos das mulheres, e de todos, sem desigualdades e discriminações, e sem aumentar a precarização dos vínculos laborais. Não aceitamos que as trabalhadoras “flexíveis” e em teletrabalho fiquem sujeitas a penalizações na progressão ou desempenho, nem aos impactos no agravamento das desigualdades entre mulheres e homens no domínio profissional e também familiar.

A igualdade é para ser cumprida na vida.

A legislação laboral tem de ser clara e inequívoca na defesa do direito das mulheres ao trabalho com direitos.

4

Lisboa, 6 de Julho de 2021

O Secretariado Nacional do MDM