

Exmos. Senhores,

Serve o presente para proceder ao envio dos Contributos relativos às diversas iniciativas legislativas no que concerne ao regime de Teletrabalho.

Com os nossos melhores cumprimentos,

A Direcção Nacional do CESP
Orlando Gonçalves



Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal

Tel: 21 358 33 30 Fax: 21 358 33 39

Email: cespnacional@cesp.pt /Site:www.cesp.pt/

Facebook: www.facebook.com/cesp.sindicato/

Morada: RUA CIDADE DE LIVERPOOL, Nº 16 - 2º 1170-097 LISBOA

A correspondência transmitida por via eletrónica tem o mesmo valor da trocada em suporte de papel, devendo ser-lhe conferida, pela Administração e pelos particulares, idêntico tratamento (art.º 26, n.º 2 do Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de abril, republicado em anexo ao Decreto-Lei n.º 73/2014, de 13 de maio).



CESP

SINDICATO DOS TRABALHADORES DO COMÉRCIO
ESCRITÓRIOS E SERVIÇOS DE PORTUGAL



Projecto de Decreto-Lei n.º 535/XIV/2.^a

**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**

APRECIÇÃO DO CESP

O direito ao descanso já se encontra garantido na nossa legislação laboral e, como tal, qualquer trabalhador tem o direito de não aceitar e de não responder a quaisquer solicitações de índole profissional durante os seus períodos de descanso, ou seja, durante aqueles períodos não tem qualquer obrigação contratual de estar disponível para trabalhar. Assim sendo, à primeira vista, dir-se-ia que a ideia do direito à desconexão profissional é redundante e desnecessária.

No entanto, face à utilização cada vez mais intensiva das tecnologias da informação e comunicação, sobretudo em alguns sectores de actividade, que determinam que o trabalhador acabe por estar permanentemente ligado à empresa, sempre contactável e, logo, sempre disponível para desenvolver algum tipo de actividade laboral mesmo durante os períodos de descanso e considerando, por outro lado, a dificuldade que os trabalhadores podem sentir em recusar as solicitações das suas entidades empregadoras devido à sua situação de subordinação na relação laboral, temos que reconhecer a necessidade de a lei prever de modo mais incisivo o direito do trabalhador ao respectivo descanso e o correspondente dever do empregador não o contactar nem solicitar, por qualquer meio, que preste actividade laboral durante esses períodos de descanso, incluindo descanso obrigatório entre jornadas de trabalho, descanso semanal, feriados e férias.

Resultando o direito à desconexão directamente do direito do trabalhador ao descanso, na medida em que, neste período, não possui a entidade patronal qualquer poder legal de dispor do trabalhador para efeito de execução do contrato de trabalho, não se pode falar de um direito à desconexão independente do tempo de descanso.

Contudo, e como são muitas as situações nas quais, mesmo sem poder legal, a entidade patronal utilizando meios electrónicos ou outros, tenta influir, obstar ou limitar o exercício do direito ao descanso por parte do trabalhador, entendemos que a clarificação do conceito proposta no Projecto é suficientemente esclarecedora e abrangente.

Não entende o CESP, a razão da previsão normativa proposta no n.º 4 do artigo 214-A. Entendemos que a formulação - "o exercício do direito de desconexão profissional não obsta ao cumprimento pelo trabalhador dos deveres que, pela sua natureza, não dependem da efectiva prestação de trabalho" - não deve estar presente no instituto jurídico aqui proposto, uma vez que, para além de não ser suficientemente clara, podendo abrir a porta a interpretações ambíguas susceptíveis de influírem na qualidade do exercício do direito ao descanso e, em última análise, desvirtuarem o efeito pretendido, o tipo de deveres a que esta norma se referirá, situam-se mais no plano dos princípios contratuais gerais, previstos em norma própria - deveres do trabalhador -, não fazendo sentido sublinhá-los neste âmbito.

A este respeito, a única situação em que o Código do Trabalho refere esta formulação - "deveres que não dependem da efectiva prestação de trabalho" -, surge a respeito do instituto da suspensão do contrato individual de trabalho, uma vez que, nesse caso, a execução do contrato de trabalho suspende, o que não se passa, de todo, com o direito ao

descanso, uma vez que o contrato, nesse caso, se mantém em execução, interrompendo-se apenas durante esse período.

Face ao exposto, o CESP dá o seu acordo quanto à alteração do artigo 199.º do CT proposta no presente projecto, mas já não o pode dar na proposta de aditamento de um novo artigo com o número 214.º-A, seja pelas razões já invocadas, seja porque, considerar que é necessário o estabelecimento de um direito à desconexão, parte do princípio de que o trabalhador, nalguma dimensão, não teria o direito a desconectar-se do trabalho fora do seu horário, o que não é verdade.

Uma vez que nada na lei aponta para o facto de a entidade patronal ter o direito a perturbar o trabalhador fora do tempo de trabalho – muito pelo contrário. Assim, o CESP não pode dar parecer positivo.

Lisboa, 5 de Julho de 2021

A Direcção Nacional do CESP

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Luís V. Lopes', is written over the typed name of the Director.



CESP

SINDICATO DOS TRABALHADORES DO COMÉRCIO
ESCRITÓRIOS E SERVIÇOS DE PORTUGAL



PROJECTO DE LEI Nº 745/XIV (BE)

Altera o regime jurídico-laboral de teletrabalho, garantindo maior protecção do trabalhador (décima nona alteração ao Código do Trabalho e primeira 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)

(Separata nº 48, DAR, de 29 de Março de 2021)

O CESP reconhece a existência de uma clara necessidade de regulamentação e protecção dos trabalhadores, nomeadamente em dimensões que, algumas delas, têm estado um pouco arredadas da discussão mais mediatizada, designadamente, a necessidade de acordo do trabalhador, a reversibilidade da decisão a todo o tempo, a propriedade dos meios de trabalho, as condições de SST, a compensação por despesas e garantias de conciliação entre a vida pessoal e o trabalho, constituem, algumas das áreas que urge regular e às quais este projecto de lei visa responder.

Embora reconhecendo a importância de uma coerente conceptualização dos termos utilizados na lei, a terminologia utilizada neste projecto não está suficiente clara, levantando mesmo a questão de que se não seria mais vantajosa a manutenção dos conceitos previstos actualmente.

A proposta de novo artigo 165.º distingue “trabalho a distância” de “teletrabalho”, o que se percebe, contudo, não nos parece possível reduzir o “trabalho a distância” à actividade prestada no domicílio ou em local determinado pelo trabalhador, uma vez que, inúmeras são as profissões cujas tarefas obrigam os trabalhadores que as desempenham a estarem permanentemente em espaço desfasado do espaço físico de trabalho.

O que é importante, no final das contas é se o trabalhador se encontra num espaço controlado e determinado pela entidade patronal, ou se, ao invés, o espaço que utiliza, é por si controlado e determinado, mesmo que por conta e no interesse da entidade patronal. Consequentemente, parece-nos que a distinção a partir de quem determina, ou não, o local de trabalho, ser mais clara do que o facto de ser “a distância”.

Quanto à separação do “teletrabalho” do “trabalho a distância”, convém referir que, no conceito tradicional de teletrabalho, já está integrada a dimensão “distância”, pois se a utilização de tecnologias de comunicação e o facto de estar fora das instalações físicas constituíssem os factores determinantes, então qualquer actividade em que o trabalhador se encontra em mobilidade, reportando através de um tablet, computador ou de um telemóvel, passaria a ser considerada teletrabalho. Assim, uma vez mais, parece-nos que o factor decisivo, é o facto de se utilizar uma TIC, mas situando-se o trabalhador num espaço por si determinado e controlado. Eis, portanto, as razões pelas quais julgamos que o conceito actual deve ser mantido, ou, a fazer-se qualquer conceptualização, devem clarificar-se com precisão as variáveis integrantes de cada um dos conceitos, não abrindo porta a ambiguidades que, na vida real, não deixarão de se repercutir sobre a parte mais frágil da relação de trabalho.

Concordamos com a exigência de acordo escrito como refere a proposta de artigo 166.º no seu n.º 1, bem como o alargamento da prerrogativa de exigência do teletrabalho às pessoas constantes do n.º 3 (progenitores com filhos até 12 anos ou, independentemente da idade se forem doentes crónicos ou quem detiver o estatuto de cuidador não principal de pessoa dependente), contudo entendemos que a exigência de acordo escrito não se deve cingir a um mero efeito de prova da estipulação, como resulta da proposta constante no n.º 7.

A exigência de acordo escrito constitui uma das garantias em como o trabalhador tem uma palavra a dizer na estipulação das condições e, nesse sentido, a exigência de forma escrita deve constituir critério de validade da estipulação, sem a qual a consequência jurídica deve ser a nulidade.

Quanto à previsão do pagamento do acréscimo de despesas consideramos que, a não existir compensação, o teletrabalho constitui uma forma de enriquecimento sem causa, ao abrigo da qual a entidade patronal enriquece ao transferir para o trabalhador as despesas que deveriam estar a seu cargo. Nesse sentido, estando provado que o teletrabalho significa uma maior onerosidade para o trabalhador, representando indirectamente uma violação do princípio da irredutibilidade da retribuição, a existência de compensação deve ser imperativa e deve estar prevista de forma categórica, abrindo-se apenas espaço para a sua regulamentação – em condições mais favoráveis apenas – no âmbito da contratação colectiva. Caso contrário, um trabalhador em regime de teletrabalho estará a ser tratado em desigualdade com os demais trabalhadores, na medida em que terá de suportar encargos que os outros não têm de suportar.

Por outro lado, colocando o trabalhador, à disposição da entidade patronal, um conjunto de factores de produção (instalações, equipamentos, estruturas de apoio, consumíveis domésticos, energia, telecomunicações...), não cabe à lei prever em detalhe sobre quais recai o dever de compensar. À lei apenas deve caber a previsão de um valor para a compensação, nomeadamente um valor que coloque o trabalhador em teletrabalho em igualdade com os que se deslocam todos os dias para um local determinado pela entidade patronal. As supostas vantagens em matéria de deslocação não podem ser utilizadas como moeda de troca, pois não dizem respeito à entidade patronal.

A posição de princípio, para o CESP é a de que o trabalhador não pode, em qualquer caso, ser responsabilizado por despesas que cabem à entidade patronal, como a entidade por conta de quem esta presta actividade, a entidade que explora e retira benefício económico da prestação e, nesse sentido, devendo assumir o investimento na sua totalidade. Caso contrário estaríamos a transformar o trabalhador numa espécie de co-proprietário mas sem acesso aos lucros.

Já quanto à previsão da obrigatoriedade de desconexão, mantemos o que já referimos anteriormente sobre o assunto: a legislação nacional ao regular tempos e trabalho e tempos de descanso, bem como os direitos e deveres das partes, não deixa dúvidas quanto a qualquer obrigatoriedade ou possibilidade de o trabalhador ter de se conectar ou poder ser importunado pela entidade patronal; simplesmente não pode acontecer, devendo reforçar-se a actividade inspectiva e as sanções aplicáveis por violação dos direitos relativos ao tempo de trabalho e ao descanso.

Caso contrário, estaríamos a supor que, actualmente, sem qualquer regulação adicional, a entidade patronal poderia exigir ao trabalhador que se conectasse e tal não é, em absoluto, verdade. O trabalhador tem total direito de desconexão após o final do seu tempo de trabalho e o início do período de descanso, nenhuma tecnologia muda isso.

Quanto as deslocações periódicas à casa do trabalhador, previstas na proposta de alínea g) do número 5 do artigo 166.º, defendemos que cabe apenas e só ao trabalhador determinar em que medida a entidade patronal deve poder ou não aceder às suas instalações de trabalho. Esses devem ser termos a acordar entre as partes e não imposições legais que confirmam à entidade patronal um pretensão direito a fiscalizar e invadir a residência do trabalhador.

Tal como está a proposta – com a exigência mínima de periodicidade mensal –, tal resultará numa prerrogativa ao dispor da entidade patronal, o que, para nós, é inaceitável. O domicílio do trabalhador não é uma instalação da empresa nem está ao serviço da entidade patronal. Assumir uma qualquer prerrogativa patronal neste domínio, abriria a porta a situações impensáveis de invasão patronal do domicílio do trabalhador, domicílio esse que está sujeito à protecção constitucional, civil e penal aplicável.

Apenas por decisão judicial e em estado de absoluta necessidade seria possível permitir uma intromissão desse tipo. Cabe ao empregador chegar a acordo com o trabalhador sobre a criação as condições adequadas ao teletrabalho, respeitando os princípios da mínima intromissão possível na sua reserva de intimidade da vida privada e do seu

agregado. Não é apenas o direito à intimidade do trabalhador que está em causa, mas igualmente a das pessoas que com ele coabitam.

A respeito da reversibilidade da opção pelo teletrabalho, o CESP tem defendido que esta deve poder efectuar-se a todo o tempo, uma vez que, como refere o n.º 3 da proposta de novo artigo 167.º, a “alteração das circunstâncias” pode justificar tal decisão. Não obstante, consideramos que essa possibilidade não deve ser deixada ao critério de quem interpreta a lei. Uma vez que a admissibilidade de uma alteração das circunstâncias varia consoante a perspectiva, entendemos que a lei deve pura e simplesmente prever a possibilidade de reversibilidade a todo o tempo.

Merece a aprovação do CESP, a alteração do conceito de acidente de trabalho, embora sejamos da opinião que, estando o trabalhador no seu domicílio por determinação da entidade patronal e por sua conta, a inclusão do acidente em regime de teletrabalho dificilmente não teria cabimento na lei em vigor. Não obstante e percebendo a intenção de clarificação, não rejeitamos a referida proposta de novo artigo 8.º para a Lei 98/2009 de 04 de Setembro.

Lisboa, 5 de Julho de 2021

A Direcção Nacional do CESP





CESP

SINDICATO DOS TRABALHADORES DO COMÉRCIO
ESCRITÓRIOS E SERVIÇOS DE PORTUGAL



PROJECTO DE LEI Nº 765/XIV/2ª (PCP)

Regula o regime de trabalho em teletrabalho (Separata nº 49, DAR, de 7 de Abril de 2021)

Apreciação do CESP

Há muito que o movimento sindical tenta alertar 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.

Se o regime já levantava problemas, concretamente em matéria de igualdade de tratamento entre trabalhadores em regime presencial e os que estão em teletrabalho, na actualidade e também em resultado dos bloqueios na contratação colectiva, o teletrabalho transformou-se – a uma velocidade vertiginosa e em claro atropelo pelos direitos e garantias dos trabalhadores – numa panaceia que passaria a resolver todos os males, da pandemia, às questões ambientais, passando pelos problemas de sobrelotação e transportes públicos e inclusive o repovoamento do interior.

Constata-se que, ainda hoje, as entidades patronais – de forma oportunista – cavalgam a tendência para a deslocalização da prestação de trabalho para o domicílio do trabalhador, impulsionadas por uma governação conivente e incentivadas pela transferência de custos para este último, o que vêem como uma poupança, tomando a casa do trabalhador uma extensão da empresa.

Neste sentido, o CESP cujo âmbito objectivo abrange a área dos serviços e dos escritórios reconhece a existência de uma clara necessidade de regulamentação e protecção dos trabalhadores, nomeadamente em dimensões que, algumas delas, têm estado um pouco arredadas da discussão mais mediatizada.

O projecto-lei que o grupo parlamentar do PCP acaba por fornecer um conjunto de soluções normativas que visam resolver algumas das principais reivindicações dos trabalhadores e seus sindicatos, concretamente:

- 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;
- Estabelecimento, em concreto, das condições de exercício da liberdade sindical;

Para além das condições anteriores, o projecto-lei em análise ainda tem o mérito de limitar, com precisão, os limites temporais do teletrabalho, as propostas aqui analisadas têm o mérito de garantir materialmente que, todo o trabalho prestado para além desses limites, seja considerado trabalho suplementar, devendo este ser requerido por escrito pela entidade patronal.

Pelo exposto, o presente projecto-lei merece a nossa total aprovação.

Lisboa, 7 de Julho de 2021

A Direcção Nacional do CESP





Projecto de Lei nº 790/XIV (Deputada Cristina Rodrigues)

Garante o direito dos trabalhadores à desconexão profissional

Apreciação do CESP

O presente Projecto pretende alterar o regime do direito ao descanso dos trabalhadores, a fim de consagrar o direito à desconexão profissional, alegando-se que com o alargamento do teletrabalho e outras modalidades de trabalho à distância, os trabalhadores estão a trabalhar mais horas e estão sempre ligados, com prejuízo do seu direito ao descanso, da sua vida privada e familiar e do seu bem-estar.

O facto, porém, é que o direito ao descanso já se encontra garantido na nossa legislação laboral e, como tal, qualquer trabalhador tem o direito de não aceitar e de não responder a quaisquer solicitações de índole profissional durante os seus períodos de descanso, durante os quais não tem qualquer obrigação contratual de estar disponível para trabalhar.

Aliás, o preâmbulo do Projecto reconhece isto mesmo, afirmando que a lei estabelece limites máximos do período normal de trabalho, bem como períodos mínimos de descanso, mas como estes não estão a ser cumpridos é necessário alterar a lei para regular concretamente a matéria.

Ora o que esta afirmação prova, pelo contrário, não é a necessidade de mudar a legislação, mas sim a necessidade de a fazer cumprir – ou seja, o problema não é a inadequação da legislação existente, mas sim o crescente desrespeito, por parte das entidades empregadoras, pelos limites legais do tempo de trabalho.

Em nosso entender, a expansão das modalidades de trabalho à distância e a utilização cada vez mais intensiva de meios digitais que possibilitam formas de contacto permanente não podem anular o dever de as entidades empregadoras continuarem a cumprir a lei e a contratação colectiva aplicável no que respeita quer à organização do tempo de trabalho, quer ao direito ao descanso dos trabalhadores. Recorde-se que os trabalhadores em regime de teletrabalho têm os mesmos direitos que os demais trabalhadores nomeadamente no que respeita aos limites dos períodos normais de trabalho e outras condições de trabalho (artigo 169º, nº1 do Código do Trabalho).

O direito ao descanso já se encontra garantido na nossa legislação laboral de forma inequívoca, sendo claro que todos os trabalhadores têm o direito de não aceitar e de não responder a quaisquer solicitações de índole profissional durante os seus períodos de descanso, incluindo feriados e férias, durante os quais não têm qualquer obrigação contratual de estar disponíveis para trabalhar. Por outro lado, a lei também já regula devidamente as obrigações dos trabalhadores e as respectivas compensações, quando necessidades da empresa imponham excepcionalmente a prestação de trabalho para além dos períodos acordados.

O CESP considera que este Projecto de Lei é desnecessário, podendo revelar-se contraproducente, na medida em que é susceptível de abrir a porta à legalização das práticas ilícitas assumidas pelas entidades empregadoras quando interferem com os períodos de descanso dos trabalhadores, arrogando-se o direito de invadirem o seu tempo de autodisponibilidade e a esfera da sua vida privada.

Lisboa, 7 de Julho de 2021

A Direcção Nacional do CESP



CESP

SINDICATO DOS TRABALHADORES DO COMÉRCIO
ESCRITÓRIOS E SERVIÇOS DE PORTUGAL



me/r

PROJECTO DE LEI Nº 791/XIV/2ª (Deputada não inscrita Cristina Rodrigues)

**Reforça os direitos dos trabalhadores em regime de teletrabalho
Exposição de motivos**

Apreciação do CESP

O CESP reconhece a existência de uma clara necessidade de regulamentação e protecção dos trabalhadores, nomeadamente em dimensões que, algumas delas, têm estado um pouco arredadas da discussão mais mediatizada. Assim, aspectos como a necessidade de acordo do trabalhador, reversibilidade da decisão a todo o tempo, propriedade dos meios de trabalho, condições de SST, compensação por despesas e garantias de conciliação entre a vida pessoal e o trabalho, constituem, entre outros, algumas das áreas que urge regular e às quais este projecto de lei visa responder.

Apreciação do Projecto-Lei

Não podemos deixar de salientar o facto de o acordo escrito continuar a constituir uma exigência para a estipulação do teletrabalho. Contudo, não estamos de acordo com o facto de se manter o carácter meramente formal do acordo, servindo este apenas como meio de prova. A exigência de acordo deve constituir uma formalidade "iuris tantum", ou seja, assumindo-se como um requisito material e validade da decisão de estipulação da prestação em regime de teletrabalho. Sem acordo, a estipulação deve ser nula.

Valorizamos também a previsão de que o acordo deve prever o pagamento de um valor que custeie o aumento de despesas decorrentes do teletrabalho. Julgamos que é de elementar justiça que a uma poupança da entidade patronal deva de corresponder a compensação do trabalhador, uma vez que é sobre este que vai incidir o esforço financeiro antes suportado pela empresa, com instalações, energia, etc.

A necessidade de garantia de um posto físico, para o qual o trabalhador retorne aquando da cessação do acordo, constitui também um aspecto importante da regulação do teletrabalho e que, no fundo, constitui uma garantia de que o teletrabalho constitui um regime caracterizado por alguma excepcionalidade.

Consideramos, contudo, que o valor da prestação compensatória – correspondente a um mínimo de 10% do IAS – representa um montante excessivamente reduzido que não é suficientemente apto a ressarcir o trabalhador pela maior onerosidade do teletrabalho.

O teletrabalho constitui uma forma de organização mais onerosa, do ponto de vista pecuniário, social e mental, devendo, nesse sentido, aplicar-se o mesmo princípio compensatório que se aplica a outras formas igualmente mais onerosas para o trabalhador, como o trabalho por turnos ou o trabalho nocturno.

É igualmente relevante a proposta de que devem promover-se contactos presenciais na empresa, de forma a prevenir o isolamento excessivo do trabalhador, pelo que esta proposta é compatível com um outro princípio que defendemos e que vai no sentido de que os encontros na residência do trabalhador só devem ocorrer com a autorização do trabalhador, devendo preservar-se a inviolabilidade e tranquilidade do seu domicílio.

Neste sentido, não acompanhamos as propostas que visam promover o acesso patronal à residência do trabalhador, mesmo em determinados horários. Julgamos mesmo que uma imposição desse tipo é inconstitucional, na medida em

que representa uma violação do princípio da protecção da propriedade privada e da reserva de intimidade da vida privada do trabalhador. Mesmo quando se trata de um acesso da ACT.

Por fim, julgamos também positiva a clarificação do regime de acidentes de trabalho, considerando o local de trabalho, aquele em que o trabalhador exerce as suas funções.

O CESP considera que o presente projecto pode ser melhorado no que concerne aos aspectos atrás mencionados.

Lisboa, 7 de Julho de 2021

A Direcção Nacional do CESP

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Adolfo Mendes', is written below the text 'A Direcção Nacional do CESP'.



PROJECTO DE LEI Nº 806/XIV/2ª (PEV)

Altera o Código do Trabalho com vista a regular o teletrabalho de forma mais justa

Apreciação CESP

O CESP reconhece a existência de uma clara necessidade de regulamentação e protecção dos trabalhadores, nomeadamente em dimensões que, algumas delas, têm estado um pouco arredadas da discussão mais mediatizada.

Consideramos que o projecto-lei que o grupo parlamentar do PEV acaba por fornecer um conjunto de soluções normativas que visam resolver algumas das principais reivindicações dos trabalhadores e seus sindicatos, concretamente:

- 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;

Para além das condições anteriores, o projecto-lei em análise ainda tem o mérito de não entrar em "modernismos" como o da regulação do direito à desconexão, ao limitar, com precisão, os limites temporais do teletrabalho, as propostas aqui analisadas têm o mérito de garantir materialmente que, todo o trabalho prestado para além desses limites, seja considerado trabalho suplementar, devendo este ser requerido por escrito pela entidade patronal.

O presente projecto aborda e consagra soluções jurídico-normativas que merecem a nossa total aprovação.

Lisboa, 7 de Julho de 2021

A Direcção Nacional do CESP



CESP

SINDICATO DOS TRABALHADORES DO COMÉRCIO
ESCRITÓRIOS E SERVIÇOS DE PORTUGAL



PROJECTO DE LEI Nº 808/XIV/2ª (PS)

Procede à regulação do teletrabalho

Apreciação CESP

O CESP 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;

Com o presente projecto lei 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 contribui 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 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.

Não concordamos que se abra a porta a um regime de 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 se faça 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.

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, é insuficiente.

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.

Como mencionamos em pareceres anteriores 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.

Sendo importante a regulamentação do exercício dos direitos relativos à liberdade sindical, quer a do trabalhador, quer a liberdade de afixação electrónica da informação, o CESP 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.

Não podemos aceitar que, em matéria de fiscalização, haja a possibilidade de a ACT entrar em casa do trabalhador sem o seu consentimento, 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.

O CESP entende que este projecto de diploma ficaria mais apto e equilibrado no sentido de proteger o trabalhador das incidências e riscos decorrentes do teletrabalho, se incluísse algumas das questões aqui colocadas.

Lisboa, 7 de Julho de 2021.

A Direcção Nacional do CESP

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Carlos Mendes', is written below the text 'A Direcção Nacional do CESP'.