

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

Diplomas em apreciação na Comissão de Trabalho e Segurança Social sobre teletrabalho e desconexão

Contributo escrito da
Associação de Combate à Precariedade – Precários Inflexíveis

Na sequência do convite dirigido à Associação de Combate à Precariedade – Precários Inflexíveis, deixamos contributo escrito sobre os diplomas sobre teletrabalho e desconexão em apreciação na Comissão de Trabalho e Segurança Social.

Antes de mais, como ponto de partida para qualquer análise sobre esta realidade, consideramos que é necessário aprofundar a regulação do teletrabalho. Tendo sido uma realidade residual até à crise sanitária, transformou-se, em vastos sectores, na forma de prestar trabalho, de forma súbita e não preparada, numa transição suportada por legislação transitória e com objectivos de prevenção sanitária, sobretudo centrada na obrigatoriedade de passar a este regime em todas as funções compatíveis. Apesar deste contexto muito particular em que o teletrabalho ganhou enorme relevância e foi vivido por um número significativo de pessoas, esta experiência, com os vários problemas que originou, deixou claro que a lei define hoje um quadro de regulação insuficiente.

A experiência partilhada e os relatos das situações mais vulneráveis, confirmados pelas posições das organizações do trabalho e de vários estudos realizados, demonstram como o teletrabalho correspondeu frequentemente a uma sobrecarga muito relevante, com mais horas trabalhadas e uma diluição entre tempo de trabalho, vida pessoal e espaço doméstico, com consequências particulares para as mulheres. Dificuldades agravadas nas muitas situações em que as condições físicas e habitacionais não são as ideais.

Esta coincidência entre espaço de trabalho e espaço doméstico, na sua experiência concreta, tornou ainda mais evidente a necessidade de a lei estabelecer claramente o dever do empregador respeitar o tempo de descanso, que deve corresponder a um período de obrigatoria desconexão profissional.

A generalização do teletrabalho representou também um aumento significativo das despesas domésticas, que, num quadro regulatório insuficiente, significou uma perda de

rendimentos com forte impacto para milhares de pessoas. Verificou-se uma verdadeira transferência dos custos normalmente a cargo do empregador, desde logo nas despesas associadas à simples presença em casa (água, electricidade, energia), mas em muitos casos também no que diz respeito aos meios para assegurar o trabalho à distância (internet, equipamentos).

São evidentes os riscos associados à invasão da privacidade e às formas de controlo pelo empregador, num quadro não regulado em que o trabalho é prestado no espaço doméstico e em que esse controlo é realizado através das tecnologias de informação.

É hoje consensual que a regulação do teletrabalho é insuficiente e deve ser aprofundada. Isso mesmo se confirma pela existência do significativo número de diplomas apresentados neste âmbito, apesar das diferentes opções e abordagens.

Como ponto prévio à análise dos projectos, partilhamos três considerações gerais.

Em primeiro lugar, consideramos que o aprofundamento da regulação deve ser guiado unicamente pela necessidade de estabelecer na lei os direitos e uma protecção adequada face aos riscos do teletrabalho. Rejeitamos qualquer via em que, à boleia da evidente necessidade de alterar este regime, se pretenda incentivar a generalização do teletrabalho. Sem prejuízo das situações em que tal faça sentido ou até deva estar previsto, nomeadamente a pedido e por direito do trabalhador ou da trabalhadora, o teletrabalho não deve ser encarado simplesmente como mais uma forma de prestação de trabalho à disposição e, muito menos, uma alternativa para substituir a regra do trabalho presencial.

Em segundo lugar, consideramos que as regras do teletrabalho devem ser definidas na lei, de forma imperativa e sem possibilidade de serem afastadas por acordo individual ou, por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, apenas no sentido mais favorável para os trabalhadores e as trabalhadoras.

Finalmente, defendemos que o aprofundamento da regulação deve ser realizado por alteração ao regime já previsto no Código do Trabalho. A aprovação de legislação paralela, além de sugerir um estatuto de menoridade às alterações que são necessárias, acrescentaria confusão e dúvida numa matéria que necessita de um quadro legislativo claro

e que realmente proteja os trabalhadores e as trabalhadoras neste regime. Assim, discordamos da opção seguida no diploma apresentado pelo PS, que cria um regime supostamente complementar ao do Código do Trabalho, mas que, na realidade, em várias matérias, se sobrepõe ou é até contraditório com este. Para lá do seu conteúdo concreto, o resultado da aprovação deste diploma seria um enquadramento incoerente, promovendo dúvidas e diferentes interpretações, num potencial incentivo à imposição de condições piores pelos empregadores. Dado que, em várias matérias, esta sobreposição e contradição dificulta mesmo o posicionamento face ao diploma, esta nota prévia é também um comentário geral de discordância e de rejeição à sua aprovação.

Partilhamos, de seguida, as preocupações e posição da Associação sobre as questões que consideramos mais relevantes, comentando em termos genéricos as opções previstas nos diplomas.

1. Voluntariedade e reversibilidade

Um dos princípios fundamentais deve ser o carácter voluntário da passagem ao regime de teletrabalho, bem como a sua reversibilidade e respectivo regresso ao trabalho presencial. Dadas as características desta modalidade de prestação de trabalho, a lei deve centrar-se sobretudo no direito à escolha por parte dos trabalhadores e trabalhadoras que se encontrem em condições que o justifiquem, bem como em assegurar que o empregador não impõe esta modalidade de forma unilateral.

Consideramos que, embora esse carácter voluntário e reversível já esteja previsto no enquadramento actual, a lei deve ser reforçada neste sentido.

Assim:

- Consideramos positivo o alargamento das situações em que os trabalhadores e as trabalhadoras têm direito à passagem ao regime de teletrabalho, nomeadamente para quem tem filhos ou dependente a cargo até aos 12 anos, nos casos de doença crónica ou cuidadores não principais (previsto, com diferentes formulações, nos diplomas de BE, PEV, PAN e NICR).

- 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 conseqüente 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