



PARECER DA UGT
SOBRE A PROPOSTA DE ALTERAÇÃO AO DECRETO-LEI Nº 79-A/2020
(TELETRABALHO OBRIGATÓRIO)

A UGT regista o pedido de parecer relativamente à proposta de alteração ao Decreto-Lei nº 79-A/2020, a qual, na parte que nos é dada a conhecer, se consubstancia sobretudo na introdução de um regime de “teletrabalho” obrigatório para as áreas territoriais em que a situação epidemiológica o justifique e que são definidas pelo Governo.

A UGT deve, antes de mais, contestar o processo de consulta agora levado a cabo.

Em primeiro lugar, porque o pedido de contributos aos parceiros sociais foi enviado ao fim da tarde do dia 1 de Novembro de 2020, com o curtíssimo prazo de emissão de parecer até ao meio da manhã de dia 2 de Novembro.

Em segundo lugar, porque este procedimento de consulta apenas formal e de total ausência de real discussão sobre os temas em análise se tem tornado recorrente, algo que só é tornado mais evidente pelo facto de este pedido se sobrepor inclusivamente a um outro, sobre uma matéria igualmente importante (a possibilidade de suspensão dos prazos de sobrevivência das convenções colectivas) e cujo prazo é igualmente curto (pedido de 30 de Outubro com data-limite de 3 de Novembro).

E a UGT relembra aqui ainda o que se verificou com que o diploma que agora se visa alterar (que veio introduzir a reorganização do tempo de trabalho, incluindo o desfasamento de horários), que foi igualmente objecto de pedido urgente de contributos em dois dias, a 14 de Setembro, para ser publicado apenas a 1 de Outubro.

Em terceiro lugar, porque a generalidade das propostas agora apresentadas não são propriamente novas ou seriam perfeitamente antecipáveis (a UGT há muito que vem alertando para a necessidade de regular o “teletrabalho” em situação de pandemia), tornando injustificável a adopção desta metodologia.

Em quarto lugar, porque tendo sido realizada uma reunião de concertação social a 30 de Outubro de 2020, e pelos motivos acima aduzidos, nada parece justificar que esta proposta de alteração não tenha sido conhecida anteriormente e objecto de uma discussão séria e aprofundada na dita reunião e não, como se verificou, de uma mera auscultação genérica sobre a ideia de regresso ao teletrabalho obrigatório.

Face a tal contexto, a UGT deve salientar que a análise realizada da proposta do Governo, se não se encontra inviabilizada, se encontra – no mínimo – profundamente comprometida, o que é tão mais sério se atendermos ao impacto que a decisão sobre esta matéria terá na vida de muitos milhares de trabalhadores.

Ainda assim, entendemos ser nosso dever e responsabilidade para com os que representamos apresentar alguns comentários sobre o regime de teletrabalho que se visa introduzir.

A UGT considera que o diploma, não obstante algum esforço do Governo, continua sobretudo a conter apenas princípios genéricos, com reduzido alcance prático, ainda que seja de saudar a sua introdução onde antes nada existia.

A equiparação aos demais trabalhadores que não estão em teletrabalho no que concerne a retribuição, segurança e saúde no trabalho, acidentes de trabalho ou doença profissional parece-nos condição basilar mas deve ser introduzido como uma especificação do princípio geral de equiparação resultante do Código do Trabalho, que deve ser salvaguardado.

Mais, nada se concretiza sobre como se efectiva a regulação daqueles aspectos. Como serão aplicados os seguros de trabalho? A que condições de trabalho efectivamente nos referimos? O empregador vai fornecer equipamento ergonómico? Vai alterar a iluminação do espaço de trabalho?

O mesmo se diga quanto à regra relativa aos equipamentos a disponibilizar.

Como não poderia deixar de ser óbvio, a regra de fornecimento de equipamento pelo empregador mantém-se. E bem.

Mas é incompreensível que, atendendo nomeadamente à relação desigual entre trabalhador e empregador, o mero consentimento do trabalhador (e a sua consequente responsabilização) possa ser condição suficiente para que sejam os seus equipamentos pessoais a serem usados ou mesmo para a instalação de *software* nesses equipamentos.

E, numa situação de que parece resultar a ideia do legislador de que esse é o preço a pagar pelo que parece ser entendido como um benefício do trabalhador, essa ideia transparece ainda mais quando não existe qualquer preocupação de regular áreas como os custos acrescidos que o trabalhador tem ao prestar a sua actividade nesta modalidade e neste regime.

No entanto, parece-nos que o ónus maior colocado sobre o trabalhador por esta proposta resulta do simples facto de se prever que, caso o trabalhador entenda que não dispõe de condições, deve informar o empregador dos motivos do seu impedimento.

Além de não se clarificar quais poderão ser os impedimentos legítimos (a proposta tem aliás diversos conceitos vagos e subjectivos, como “equipamentos e meios necessários” ou “a programação e adaptação às necessidades inerentes à prestação de teletrabalho”), o que resulta desta disposição é um dever claro do trabalhador: o de informar o empregador caso entenda não ter condições para “teletrabalho”.

Um dever do qual resulta, *a contrario*, a ideia de que o trabalhador, se nada disser, está a afirmar tacitamente a existência daquelas condições e, em última instância, a exonerar o empregador de um conjunto de deveres e obrigações que sobre ele deveriam normalmente imponder.

A UGT não deixa, ainda assim, de registar positivamente a tentativa do Governo de esboçar uma intervenção reguladora da ACT, mas mesmo esta com fortes limites.

Com efeito, não apenas não se especifica como será feita a verificação de requisitos e dos factos pela ACT, e tememos que as sobrecarga e insuficiência de meios deste serviço possam tornar este procedimento meramente burocrático, como não é entendível que o trabalhador disponha de apenas de 3 dias após a comunicação do empregador para solicitar a intervenção daquele organismo.

Não deve o trabalhador poder manifestar a existência de impedimentos a todo o tempo (iniciais ou supervenientes) e estabelecido um procedimento para o efeito? E tal não é tão mais desequilibrado quando ao empregador parece ser facultada, na ausência de qualquer prazo, a possibilidade de comunicar e fundamentar a impossibilidade de teletrabalho a qualquer momento?

Mais, a ACT pondera igualmente o “exercício anterior da actividade em regime de teletrabalho”. A UGT alerta que não pode e não deve ser considerado relevante para este efeito o exercício de “pseudo-teletrabalho” que se verificou sobretudo durante o período dito de confinamento.

No que respeita à intervenção da ACT, a UGT deve ainda salientar que seria importante garantir uma mais efectiva e directa ligação entre os sindicatos e a ACT, que poderia contribuir para uma maior efectividade de todo o normativo legal que se vem criando.

Face a tudo o exposto, a UGT deve expressar a sua preocupação com a proposta em análise, a qual se nos afigura que poderá vir a suscitar diversos problemas na sua aplicação, atenta a imprecisão de conceitos, a insuficiência de regulação de aspectos importantes e a introdução de princípios que poderão inclusivamente desvirtuar o que se nos afigura ser a intenção do legislador.

E, mais uma vez, e apesar de considerarmos positivas a clarificação de aspectos pontuais (como o relativo ao pagamento do subsídio de refeição, que suscitou problemas anteriormente, apenas resolvidos pela intervenção do Governo após interpelação da UGT) ou a tentativa de tornar o processo mais verificável, não se corrigem aspectos fundamentais e que sabemos terem dado já origem, em momentos anteriores, a abusos e desregulação (só não mais graves e recorrentes, muitas vezes, pela intervenção dos sindicatos no terreno) ou sequer se resolve o problema que se coloca ao regular expressamente apenas algumas matérias, o que poderá agravar as dúvidas de aplicação relativamente a outros aspectos relevantes da relação de trabalho em geral e do teletrabalho em particular.

Nesse sentido, devemos insistir que o expresso respeito pela negociação colectiva (fora ou dentro de qualquer estado de alerta, contingência, calamidade ou emergência) é essencial.

A matéria do tempo de trabalho, área que esta proposta novamente contorna, é apenas aquela em que mais claramente existirão consequências (mas problemas se colocam igualmente em matérias como a retributiva). À semelhança do que referimos em anteriores regimes com disposições similares ao que se pretende agora introduzir, entendemos não ser suficiente estabelecer o respeito pelos períodos normais de trabalho, devendo ser previsto o respeito por todo o regime de tempo de trabalho estabelecido na lei e na negociação colectiva (horários de trabalho, organização, turnos, limites máximos da duração do trabalho, intervalos e pausas, etc.) aplicável a cada trabalhador.

A UGT deve ainda lamentar que, mais uma vez, se tenha perdido a oportunidade não apenas de uma mais efectiva intervenção dos parceiros sociais a nível nacional, mas igualmente na construção do que poderiam ser as soluções mais adequadas não apenas ao nível de cada área territorial mas ao nível dos sectores e empresas.

02-11-2020