



CONTRIBUTOS DA UGT SOBRE

A PRORROGAÇÃO DO DECRETO-LEI N.º 79-A/2020, DE 1 DE OUTUBRO

A UGT defendeu, desde o primeiro momento desta pandemia, que a tomada de decisão sobre as mudanças de condições e medidas relativas aos locais de trabalho e às condições de trabalho se deveria processar de acordo com um conjunto de princípios que consideramos fundamentais.

Muitos desses princípios resultam aliás claros do documento “10 pontos para um processo de reabertura e retoma da actividade com segurança e confiança dos trabalhadores”, de Abril de 2020.

Nesse quadro, a UGT defendeu – e continua agora a defender - um fundamental equilíbrio entre a prioridade dada ao combate à crise de saúde pública e a salvaguarda da estrutura económica e dos postos de trabalho, a necessidade de adopção de medidas de forma atempada e gradual, a garantia de condições adequadas e efectivas de segurança e saúde no trabalho (sobretudo face aos novos contextos laborais impostos, nomeadamente o chamdo “teletrabalho” obrigatório) o respeito pela negociação colectiva e pelo envolvimento dos sindicatos no processo de construção de soluções como princípios relevantes para uma estratégia simultaneamente justa e de sucesso.

Mais, e num momento em que o Governo avançou – e bem, no nosso atender – para uma estratégia em que a um determinado quadro/nível de situação pandémica corresponde a adopção de um conjunto de medidas pré-estabelecidas em diversas áreas (trabalho, reabertura económica, transportes, etc.), garantindo maior previsibilidade e transparência na actuação, importa garantir que existirá uma congruência e uma coerência entre as medidas adoptadas nessas diferentes áreas.

A título de exemplo, ninguém consideraria razoável se, num dado momento, com regras de saúde pública (higienização, distanciamento, máscara) similares e sem qualquer fundamentação clarificadora, os níveis de concentração de pessoas fossem muito díspares nos locais de trabalho, nos transportes, na restauração ou em ambiente familiar.

No que concerne especificamente ao documento agora submetido para consulta aos parceiros sociais - e mesmo desconsiderando os factos de estarmos novamente confrontados com uma consulta sobretudo formal, com um prazo curto para pronúncia e sem uma proposta concreta de alteração legislativa -, não pode ainda assim a UGT deixar de tecer alguns comentários prévios.

Desde logo, porque as perguntas realizadas (uma relativa à manutenção dos regimes de horários desfasados e medidas de organização que assegurem o cumprimento de regras de protecção dos trabalhadores e outra relativa à manutenção do agravamento do quadro contraordenacional no âmbito do teletrabalho obrigatório) não deixam de suscitar alguma estranheza.

Por um lado, e como aspecto mais notório, pelo facto da proposta de prorrogação do Decreto-Lei nº 79-A/2020, de 1 de Outubro, surgir sem qualquer horizonte temporal.

Por outro, os parceiros sociais não são questionados directamente sobre a medida mais emblemática e com maiores efeitos sobre os trabalhadores - a manutenção ou não do regime de teletrabalho obrigatório -, optando o Governo por questionar apenas a manutenção do regime contraordenacional que lhe está associado.

Por outro ainda, a ausência de perguntas adicionais sobre o remanescente do estabelecido no Decreto-Lei em apreço significará a cessação de vigência das demais normas dele constantes?

Tais omissões não deixam de condicionar a pronúncia dos parceiros sociais.

Assim, e na ausência de um horizonte temporal, cumpre-nos sobretudo remeter para a necessidade de o Governo agir com procedimentos com base científica e com respeito pelos princípios já enunciados de prudência, gradualismo e sustentabilidade, que não coloquem em causa os bons resultados que vêm sendo obtidos.

Não obstante a UGT defender que a retoma da actividade económica e o regresso à normalidade nos locais de trabalho são da maior relevância, cumpre ao Governo analisar se o momento actual – que, não obstante a evolução muito favorável da situação pandémica, aliará o regresso mais massivo aos locais de trabalho à reabertura escolar – não aconselha a um compasso de espera que justifique, para já, a manutenção da generalidade das medidas em vigor, incluindo a manutenção, sempre que possível, do chamado “teletrabalho” obrigatório.

Já no que concerne ao desfasamento dos horários de trabalho, fica uma dúvida.

Está o Governo a questionar-nos agora sobre uma medida que contemplou já no Decreto que regulamentou o Estado de Emergência (alargamento a empresas de todas as dimensões)?

A UGT deve porém dizer que é uma medida que suscita as maiores reservas, na medida em que consideramos que a aplicação do desfasamento a empresas de muito pequena dimensão tem reduzido efeito prático, conhece sempre dificuldades de exequibilidade e terá um enorme potencial de desregulação.

Já no que concerne à manutenção do agravamento da moldura contraordenacional no âmbito da adopção do teletrabalho obrigatório, a mesma merece a nossa concordância.

Com efeito, e não obstante continuarmos a verificar que nos são reportados frequentes incumprimentos do regime imposto, nomeadamente relativos à ausência de medidas adequadas nos novos locais de trabalho e ao não pagamento de custos acrescidos dos trabalhadores, consideramos que este agravamento tem, ainda assim, tido um real efeito dissuasor que se nos afigura fundamental manter, o qual só não é mais efectivo atentas as dificuldades subsistentes (de meios humanos e materiais) no funcionamento da ACT.

Nesse sentido, e quando muitos apontam reduzidos índices de infracções detectadas, a UGT deve salientar precisamente não apenas os factores acima indicados, mas igualmente o facto da excepcionalidade do regime imposto aos trabalhadores e da situação que vivemos tornarem o incumprimento da lei e o desrespeito dos direitos dos trabalhadores comportamentos ainda mais gravosos e inaceitáveis.

Tal parece-nos justificar não apenas a manutenção do agravamento do regime contraordenacional do “teletrabalho”, mas igualmente a ponderação do seu alargamento a outras matérias, incluindo fora do quadro do Decreto-Lei agora em apreço.

Mais, numa nota final, a UGT deve salientar que este poderia ser um momento igualmente importante para corrigir e aperfeiçoar diversos aspectos da legislação referente ao teletrabalho obrigatório e ao desfasamento de horários, em linha com o que enunciámos desde a sua criação e quando da sua alteração em Novembro de 2020.

Sendo de saudar algumas evoluções verificadas – com o Governo a esclarecer ao longo do tempo aspectos como o pagamento do subsídio de refeição ou a necessidade de pagamento dos custos acrescidos do trabalhador pela prestação em teletrabalho -, estamos num quadro que pouco ultrapassa a mera definição de princípios genéricos ou em que a protecção do trabalhador contra eventuais abusos do empregador é ainda frágil.

Por outro lado, e no contexto actual, será cada vez mais relevante atender não apenas ao papel que os sindicatos podem ter junto da ACT (enquanto conhecedores da realidade dos sectores e empresas há muito deveriam ser interlocutores privilegiados da ACT), mas igualmente à necessidade de envolver as estruturas sindicais na construção de regimes que não continuem a passar ao lado do respeito pelos direitos consagrados na negociação colectiva e que garantam soluções mais justas e equilibradas.

23-03-2021