

TELETRABALHO

ANTES DE MUDAR A LEI É PRECISO FAZER CUMPRIR A LEI

“Noção de Teletrabalho (Art. 165º do Código do Trabalho) – Considera-se teletrabalho a prestação laboral com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e comunicação.”

Em virtude da Covid-19, o regime do teletrabalho aumentou de forma massiva, desde Março de 2020, com os vários Estados de Emergência entretanto decretados. Em vários períodos, foi mesmo imposto pelo Governo, de forma obrigatória, desde que as funções desempenhadas fossem compatíveis e o trabalhador tivesse condições de o fazer em casa.

Esta particular situação trouxe à superfície várias questões novas no tocante a esta forma de trabalho, de escassa utilização antes da pandemia em Portugal, apesar de estar prevista no Código do Trabalho, condicionada a acordo escrito entre empresa e trabalhador.

A Lei já confere aos trabalhadores em teletrabalho os mesmos direitos dos restantes trabalhadores da empresa e a obrigatoriedade do empregador garantir seguro de acidentes de trabalho, a disponibilização dos meios técnicos e materiais necessários ao desempenho das funções e o pagamento do acréscimo das despesas inerentes.

Esta prática de teletrabalho intensivo veio pôr a nu os incumprimentos da Lei e a necessidade de aclarar e melhorar a protecção dos trabalhadores face a uma insuficiente regulamentação e à ambiguidade de certos aspectos, gerando divergências de interpretação e a fuga às responsabilidades de muitas empresas, em prejuízo dos trabalhadores.

ACLARAR E MELHORAR A PROTECÇÃO DOS TRABALHADORES É O CAMINHO!

O STT não defende a generalização do teletrabalho, apesar de poder ter alguns aspectos positivos em certas circunstâncias, inclusive para os trabalhadores, também pode comportar efeitos nocivos à sua vida pessoal, familiar e profissional, e até na área da saúde mental.

Não devemos apressar soluções simplistas para responder a situações de excepção como é o caso da actual pandemia da Covid-19, muitas vezes feitas em “cima do joelho” e que acarretam inúmeros riscos quando a pandemia passar e voltarmos à normalidade.

Não esquecemos que após a pandemia o actual volume de teletrabalho vai reduzir, mas todos sabemos que esta prática vai crescer significativamente em relação à prática do passado, ainda mais se servir os interesses das empresas e os lucros dos seus “donos”.

Estas razões impõem que nos preparemos desde já para essa realidade, pois para além das alterações legais que irão acontecer, por via legislativa, a Contratação Colectiva terá que desempenhar o papel principal nesta matéria, isto numa perspectiva de que o

teletrabalho, em situação de normalidade, tem de manter natureza voluntária e sujeito a acordo das partes, como sempre aconteceu.

Para o STT poder fundamentadamente elaborar propostas nas empresas que intervêm, precisa de fazer um levantamento dos principais problemas e questões que se levantaram aos trabalhadores que têm estado em regime de teletrabalho, designadamente:

- **A empresa forneceu todo o equipamento necessário a nível de tecnologias de informação e comunicação (ex. PC, portátil, telemóvel,) e custeou a sua instalação e manutenção?**
- **A empresa custeou ou participou nas despesas de água, electricidade, internet, telefone ou outras conexões com o teletrabalho? Este tipo de despesas domiciliárias cresceu com a implementação do teletrabalho? É possível ter uma ideia do aumento médio mensal de despesas designadamente com electricidade?**
- **A empresa interagiu de forma abusiva, através nomeadamente de telefonemas ou mensagens fora do período normal de trabalho e nos períodos de descanso?**
- **Houve deslocações presenciais do trabalhador à empresa e com que periodicidade?**
- **Sentiu-se prejudicado em algum direito, subsídio ou regalia social de que beneficiava em regime presencial, nomeadamente ampliou o tempo normal de trabalho (horário de trabalho) para responder às solicitações do serviço?**
- **Existiu a visita de algum representante da empresa para fiscalizar a sua actividade ou os equipamentos? Pediram consentimento e notificaram-no com antecedência?**
- **A empresa acordou alguma compensação específica por estar em teletrabalho?**
- **Sentiu dificuldades na partilha de informação com outros sectores da empresa e na interacção com outros colegas?**

A resposta a estas questões (e a outras que existirem) irá permitir-nos conhecer melhor esta nova realidade e assim estar melhor preparados para apresentar as propostas mais ajustadas aos interesses dos trabalhadores. Mesmo em teletrabalho continua a haver um vínculo de trabalho subordinado com a empresa.

Contamos, por isso, com a vossa colaboração, relatando ao Sindicato, a vossa experiência de teletrabalho e os problemas que enfrentaram, apresentando sugestões que gostariam de ver consagradas.

Só assim o STT ficará em melhores condições para lutar por uma regulamentação equilibrada e justa do regime de Teletrabalho.

SINDICALIZA-TE NO STT!

STT, 86 ANOS DE INTERVENÇÃO, UNIDADE E TRABALHO

23.03.2021

A DIRECÇÃO DO STT