

Informação da CGTP-IN relativamente à organização da actividade laboral em regime de teletrabalho

A organização a actividade em regime de teletrabalho constitui um acréscimo de custos e esforço, transferindo-se, por essa via, o encargo com um conjunto de factores de produção, da entidade patronal para o trabalhador.

Nestes termos, e perante o alargamento do teletrabalho aos mais diversos sectores de actividade, abrangendo um número elevado de trabalhadores, a legislação laboral que enquadra esta forma de organização do trabalho, mostra-se desadequada e, acima de tudo, muito injusta para com os trabalhadores – o que não decorre da actual situação de pandemia, refira-se.

Efectivamente, o regime estabelecido nos artigos 165.º e seguintes do Código do Trabalho, como a CGTP-IN sempre denunciou, é demasiado permissivo e desequilibrado em favor das entidades patronais, permitindo que, por acordo individual, se prevejam condições muito desfavoráveis para os trabalhadores, na medida em que torna possível que sejam estes a assumir uma parte importante dos custos de produção que deveriam cabe à empresa.

Nestes termos, a CGTP-IN não pode estar senão em desacordo com o alargamento a que estamos a assistir e com as repercussões que tal alargamento terá nos direitos dos trabalhadores, utilizando-se uma forma de organização do trabalho diferente, para fazer baixar, mesmo que de forma indirecta, o salário dos trabalhadores.

Por outro lado, a utilização do teletrabalho como instrumento de combate à epidemia de COVID-19 não pode acontecer a expensas dos trabalhadores, já de si muito sobrecarregados com todo o esforço que sobre eles incidiu, tendo chegado à CGTP-IN um conjunto de denúncias relacionadas com a forma como as empresas estão a utilizar esta forma de organização para negar o acesso ao direito de assistência extraordinária a filhos.

Consequentemente, a CGTP-IN aproveita para exigir que sejam tomadas medidas quanto aos seguintes aspectos:

1. Compensação por custos relacionados com o teletrabalho

Têm chegado ao conhecimento da CGTP-IN propostas de acordos individuais que preveem que seja o trabalhador a assumir os custos com consumíveis, electricidade, telecomunicações e outros factores de produção.

Tratando de algo que a lei remete para acordo escrito – cfr. alínea e) do n.º 5 do artigo 166.º do Código do Trabalho -, a verdade é que tal facto representa uma forma de reduzir indirectamente a retribuição do trabalhador, na medida em que faz incidir sobre o seu salário um conjunto de custos que este não teria, se não estivesse em teletrabalho.

Para além de injusto e de violar, no nosso entendimento, o principio da irredutibilidade da retribuição estabelecido na alínea d) do n.º 1 do artigo 129.º do Código do Trabalho, não se pode esperar que, no actual

quadro de pressão social pelo estado da economia, os trabalhadores se sintam livres para se oporem a tais propostas de acordo.

Neste sentido, torna-se fundamental garantir que a transição para a situação de teletrabalho, que implica uma reorganização logística a cargo de trabalhador, não seja feita à sua custa, mas sim a expensas de quem retira a mais valia da actividade do trabalhador – a entidade patronal.

Assim, é de elementar justiça que os trabalhadores sejam compensados por esses custos, sob pena de estarmos perante uma redução indirecta da retribuição do trabalhador, violando o princípio da irredutibilidade da mesma previsto no código do trabalho.

Deste modo, para que tal não suceda é fundamental que se promovam a medidas que determinem que os trabalhadores sejam compensados e remunerados pela mobilização dos seguintes factores de produção:

- Internet, água, energia eléctrica;
- Utilização de equipamentos informáticos
- Utilização de mobiliário de escritório;
- Utilização de consumíveis de escritório por si fornecidos;
- Utilização e acomodação do espaço de trabalho, tornando-o habitável para efeito de trabalho, a suas expensas;
- Limpeza e manutenção do espaço de trabalho.

2. Utilização do teletrabalho como obstáculo para o acesso ao direito de assistência excepcional à família

Ao estabelecer-se no Decreto-lei n.º 10-A/2020 de 13/03, no n.º 3 do artigo 23.º que 3 “o apoio a que se refere o presente artigo é deferido de forma automática após requerimento da entidade empregadora, desde que não existam outras formas de prestação da atividade, nomeadamente por teletrabalho”, abriu-se a porta a que as empresas, de forma abusiva, decidam elas próprias obstaculizar o acesso de trabalhadores com filhos menores de 12 anos, ao regime de assistência excepcional à família.

A verdade, contudo, é que um trabalhador em teletrabalho não está, propriamente, em inactividade. Um trabalhador por estar em teletrabalho não implica que esteja disponível para cuidar dos seus filhos, nomeadamente, quando estes são demasiado pequenos para que possam ser independentes.

Esta situação tem originado abusos, nomeadamente, em empresas que, estando o trabalhador em regime de teletrabalho, não permitem que este transite para o regime de assistência excepcional, ou, quando este requer o acesso à assistência à família, a empresa, obstaculizando o acesso, coloca-o em regime de teletrabalho.

Esta é uma situação que coloca os trabalhadores em situação muito difícil e necessita de ser clarificada, devendo, na opinião da CGTP-IN, determinar-se que a colocação de um trabalhador em regime de teletrabalho não obsta a que este exerça o direito de assistência excepcional a familiares, neste caso a filhos menores de 12 anos.

Refira-se que este entendimento é partilhado pela CITE, que em resposta a um sindicato da CGTP-IN – SINTTAV- emitiu parecer, que juntamos em anexo e do qual retiramos o seguinte parágrafo:

“É entendimento da CITE que a possibilidade de qualquer trabalhador executar as suas funções em regime de teletrabalho nunca pode colidir com a imprescindível assistência e cuidados que os seus filhos carecem, sob pena de colocar a integridade física e psicológica das crianças em perigo, o que constitui crime, facto que o empregador deve estar ciente”.

3. Teletrabalho na administração pública

Chegou também ao nosso conhecimento que são diversos os serviços da administração pública que, mesmo tendo em conta as orientações emitidas pela DGS e previstas na legislação emitida ao abrigo da actual situação de pandemia, continuam a não utilizar o teletrabalho como forma de afastarem os trabalhadores do risco de contágio.

Com as reservas que a CGTP-IN coloca relativamente ao teletrabalho nos termos em que está regulado na lei, é importante que os trabalhadores da administração pública usufruam da possibilidade de acesso ao teletrabalho, sempre que tal seja possível e desde que tal não colida com os seus direitos.

4. Seguro de acidentes de trabalho

No caso dos seguros de acidentes de trabalho, para que os trabalhadores não sejam vítimas da organização apressada das suas tarefas em regime de teletrabalho, é fundamental que seja dada uma orientação ou alteração legal no sentido de as entidades patronais procederem às alterações das apólices que não contemplem a possibilidade de “teletrabalho”.

Uma vez que a maioria das apólices são constituídas a partir da identificação e um local de trabalho geograficamente especificado, é fundamental que sejam produzidas as necessárias alterações para que, seja por equiparação legal, seja por alteração contratual, a prestação da actividade laboral a partir da residência do trabalhador passe a ser coberta pelos seguros de acidentes de trabalho vigentes.

Maio 2020