

Exmo. Sr. Presidente da
Infraestruturas de Portugal S.A.

C/c Dra. Alexandra Barbosa

C/c Dra. Maria Inês Albuquerque

Ofício IP 09/2021

Lisboa, 12 de fevereiro de 2021

Assunto: Teletrabalho

Exmo. Sr. Presidente,

Solicitamos a sua melhor atenção para o seguinte que nos vem preocupando:

A opção do trabalhador por teletrabalho é, e tem que ser, bem diferente de trabalhar a partir de casa por imposição, fruto de uma pandemia que surgiu sem aviso e que, por isso, não deixou alternativas nem deu tempo para que o processo se tivesse organizado como todos desejaríamos.

Desenvolver teletrabalho sem ser por opção e em confinamento tem, com toda a certeza, consequências substancialmente diferentes e piores sobre a saúde mental e posição salarial dos trabalhadores.

A ausência de condições físicas, nomeadamente telecomunicações e habitacionais, como seja o espaço, luz natural, secretária e cadeira adequadas a escritório, para que os diferentes elementos da família desenvolvam o seu trabalho a partir de casa são outro importante fator que é fonte de despesa que não se pode descurar. Se a isso adicionarmos a permanência das crianças no mesmo espaço, uma vez que as escolas estão fechadas e o ensino está a ser feito à distância, e também os trabalhadores com necessidades acrescidas de supervisão e apoio, nomeadamente para as tarefas escolares, deparamo-nos com um outro fator que favorece o alargamento e dispersão de horários de trabalho trazendo prejuízo ao período de descanso e organização da jornada de trabalho, prejudicando o direito a “desligar” do trabalho.

Neste contexto, o teletrabalho é um fator de risco profissional e não pode deixar de ser considerado para ajuste remuneratório.

A redução de custos para a empresa é factual e inequívoca. Diminui, por exemplo, a despesa com as instalações, equipamentos (manutenção do ar condicionado), consumíveis (como seja a água, a luz, produtos de higiene e limpeza, papel higiénico, papel das mãos, café, álcool gel etc.) com pessoal (mediante a diminuição do absentismo) e com o trabalho extraordinário que não é contabilizado, etc. Mas as vantagens deste regime de trabalho, do ponto de vista da empresa, não se esgotam por aqui. As novas tecnologias acabam por permitir um maior controlo dos trabalhadores e o teletrabalho potencia o seu isolamento. Este último, por sua vez, maximiza a individualização das relações laborais e o enfraquecimento do poder reivindicativo dos trabalhadores.

Assim, vem o SINFA apelar para que a Empresa, como complemento ao Código do Trabalho, crie um regulamento interno para o teletrabalho, ainda que provisório, com cláusulas simples, claras e objetivas. Consideramos ainda que devem ficar bem claras as diferenças entre teletrabalho em situação normal e voluntária e o teletrabalho em situação de pandemia, ou seja, obrigatório e imposto pelo Estado.

Tendo em conta que o teletrabalho atualmente em vigor, motivado pela pandemia é obrigatório e como forma de compensação pelas despesas adicionais que os trabalhadores têm, fruto deste regime de trabalho, **vem o SINFA exigir apoios sociais e benefícios adicionais, a serem negociados entre a Empresa e o SINFA.**

De salientar, ainda, que o artigo 168º do código do trabalho estabelece, que na falta de estipulação no contrato, presume-se que o empregador deverá assegurar as respetivas instalação e manutenção **e o pagamento das inerentes despesas.**

Certos do vosso melhor acolhimento, ficamos a aguardar por resposta no prazo mais breve possível, mostrando-se o **SINFA, desde já, disponível para colaborar na elaboração do documento a criar.**

Os nossos melhores cumprimentos,

O Secretariado Nacional.