

# TELETRABALHO PRÓS E CONTRAS QUEM GANHA COM ESTA FORMA DE TRABALHO

Foram muitas as empresas a optar por este regime de trabalho quando começou o surto de pandemia Covid-19. Quase todas elas tinham como objectivo diminuir despesas e tentar diminuir postos de trabalho a curto ou médio prazo, no sector de comunicações e telecomunicações não foi diferente. Foi uma forma expedita, de retirar os trabalhadores do seu local de trabalho, de os isolar, manter em casa e ao mesmo tempo assegurar o serviço às operadoras.

Algo que na altura nos pareceu uma opção válida, desde que as empresas cumprissem com todos os direitos dos trabalhadores. Situação essa, que nem sempre se veio a verificar. Várias foram as solicitações dos trabalhadores, sobre diversas situações a que o SNTCT teve de dar resposta, seja pela via sindical, a maioria, seja Jurídica em alguns casos que foram, ou estão a ser tratados pelo contencioso (Advogados) do Sindicato.

É verdade, pois só quem não conhece a realidade da maioria dos locais de trabalho (Call Centers), acharia possível acautelar e assegurar a segurança e a saúde dos trabalhadores, nos locais de trabalho.

Compreendemos que quem vive a uma distância considerável do local de trabalho, possa preferir trabalhar a partir de casa, poupa tempo nos transportes, evita ter de fazer o percurso entre casa e o local de trabalho todos os dias onde o risco de contágio é maior. É irrealista pensar que tal ganho se vai refletir na conciliação entre a vida pessoal e o trabalho de cada um.

### **Trabalhar a partir do local de trabalho ajuda a gerir mentalmente a relação de trabalho?**

- O trabalho, quando prestado a partir do local de trabalho, ajuda o trabalhador a restringir a actividade laboral a esse espaço, ajudando a separar a atividade profissional da sua vida pessoal, social e familiar.
- Com essa separação de tempos e espaços de trabalho, permite ainda gerir os riscos quer físicos, quer psicológicos a que está sujeito, não sujeitando quem com ele vive a também ser afetado.
- Quando um trabalhador se afasta do local de trabalho, mas continua debaixo do controlo da entidade patronal, pode libertar-se de algum stress, mas por outro lado, pode transportar esse stress para o seu agregado familiar!

### **Levar o trabalho para casa pode agravar a exposição aos riscos psicossociais!**

- O estar a trabalhar de casa em teletrabalho, diminui a exposição aos riscos, evita a socialização com colegas, chefias... Porém não exclui riscos, como a discriminação entre trabalhadores, a injustiça no tratamento de situações idênticas, a subvalorização do seu desempenho e a prepotência de alguns responsáveis da empresa.
- Podemos ainda adicionar o isolamento, a solidão, a falta de contacto humano para discussão, a menor troca de experiências, a perda de poder reivindicativo, a sujeição a condições de trabalho que não pode comparar e controlar, sendo possível à entidade patronal sujeitar um trabalhador isolado a uma carga cada vez maior de trabalho sem que este se aperceba, sem que tenha os parâmetros de comparação que antes utilizava e que lhe permitiam saber se estava a ser discriminado ou não.

- É plausível que, em teletrabalho, todo o encadeamento de experiências que ajudam o trabalhador a moldar a sua relação com o trabalho e com a entidade patronal sejam profundamente afetados em seu desfavor. Um trabalhador isolado é um trabalhador mais vulnerável à exploração.

### **O teletrabalho - invasor de domicílios**

- Se coubesse ao trabalhador a decisão de ser colocado em teletrabalho ou de reverter a decisão, mas não o é porque esse poder é imposto pela entidade patronal, aliás, mesmo numa situação normal em que a decisão é lavrada “por acordo”, devemos questionar em que medida um trabalhador é livre para efetivamente não aceitar esse “acordo”.

### **Há empresas em Portugal que utilizam programas informáticos para controlar todos os passos dos funcionários em teletrabalho sem que estes tenham conhecimento, acusou uma especialista.**

- A denúncia foi feita pela professora da Universidade do Minho, Teresa Coelho Moreira, num debate organizado recentemente pela Associação Práxis – Reflexão e Debate sobre Trabalho e Sindicalismo sobre «Teletrabalho e Direitos: a Lei e a Negociação». «Controlam tudo, mas mesmo tudo: os dados pessoais dos trabalhadores ou as fotografias que têm no computador, que são externos à prestação de trabalho; controlam todas teclas que o trabalhador usa e a velocidade (tiram screen shots sucessivos do écran). (...) Sabem o que está a fazer em cada momento, quem lá está do agregado familiar, incluindo menores», acusou a docente especializada em privacidade e protecção de dados pessoais, citada pela rádio “Renascença”.

### **A corroborar o que aqui expomos, ficam mais alguns dados:**

- · 27% dos trabalhadores a trabalhar a partir de casa, durante a pandemia, referem ter de trabalhar durante o tempo livre para cumprirem as suas tarefas
- · 32% das mulheres e 28% dos homens colocados em trabalho a partir de casa, referem estar preocupados com o trabalho mesmo quando estão fora do horário de trabalho;
- · 29% das mulheres e 19% dos homens colocados a trabalhar a partir de casa, referem estar demasiado cansados após a jornada de trabalho

*Nota: dados retirados de Eurofound, Living, Working and Covid-19 First Findings – April 2020*

### **Será que o teletrabalho contribui de facto para uma maior libertação do trabalho?**

Não! Se as leis laborais continuarem a ser o que são, se os sindicatos continuarem a ficar à porta das empresas, se os trabalhadores continuarem a ser perseguidos por pensarem de forma diferente, se o período normal de trabalho não for reduzido, etc.

Neste quadro, o teletrabalho prestado a partir de casa, só pode significar mais exploração e maior sujeição do trabalhador ao trabalho em detrimento da sua vida familiar.

**SINDICALIZA-TE NO SNTCT**

**[www.sntct.pt](http://www.sntct.pt) - [www.facebook.com/sntct](https://www.facebook.com/sntct)**

***SNTCT – a força de continuarmos juntos!***