

## » A COVID-19 «

**NÃO CONSEGUE ATACAR A “SELVA LABORAL” NAS ETT/OUTSOURCING, NEM QUEM A INSTITUI E ALIMENTA.**

**RANDSTAD É CAMPEÃ DO DESRESPEITO PELOS TRABALHADORES, MAS AS OUTRAS VÃO PELO MESMO CAMINHO.**

**COMBATE SEM TRÉGUAS À CALAMIDADE DO TELETRABALHO DESREGULADO.**

**Os intentos do capital são óbvios.** Desde que a COVID-19 chegou, o SINTTAV já denunciou “N” vezes quais são os intentos do grande capital, que se confirmam todos os dias – **Para eles Lucro, Lucro e mais Lucro, para quem trabalha para eles – Exploração até à medula.**

Para o grande capital, não há “COVID-19”, não há pandemias, a saúde e a vida dos trabalhadores e seus familiares nada conta, de tão obcecados que estão com a ganância do lucro.

Não importa se os trabalhadores têm filhos pequenos, de quem têm que cuidar porque as creches ou escolas estão encerradas, têm é que trabalhar, seja em que circunstâncias fôr, nem lhes importa que haja legislação para cumprir.

E os seus representantes nas Empresas, “capatazes escolhidos a dedo”, não se ficam atrás, sendo mesmo em muitos casos, mais “papistas que o papa”, porque ainda não perceberam que a “roda da vida não pára” e quando menos pensam, também lhes toca.

**Factos.** Quanto mais de perto se lida com a realidade, melhor se percebe o que se passa nesta “selva laboral”, onde estão mergulhadas as ETT/Outsourcing.

Vamos lembrar alguns dos casos mais gritantes que se têm passado na Randstad, mas como dizemos antes, outras têm seguido o mesmo caminho:

**Trabalhadoras com filhos até 12 anos de idade.** Estas trabalhadoras, como não têm quem lhe cuide dos filhos, não podem realizar Teletrabalho. O Governo aprovou uma lei de protecção às trabalhadoras nestas situações, a CITE deu um parecer a confirmar que não podem realizar Teletrabalho que a Randstad bem conhece e a ACT de Castelo Branco, deu um parecer em igual sentido.

Mas isto para as “capatazes” da Randstad não conta, é como se vivêssemos numa República das Bananas sem leis. Esta situação reporta-se ao período desde 30 de Abril e até hoje estas trabalhadoras nem sequer sabem que remuneração vão receber neste período.

**Férias forçadas.** Em França, os dias 21 de Maio e 1 de Junho são dias feriados e por isso o serviço na Randstad que trabalha para a SFR reduz, o que significa a lógica a dispensa de trabalhadores. Foi assim em todos os anos anteriores, este dia era considerado de dispensa. Este ano as “capatazes” da Randstad, decidiram ilegalmente impor férias aos trabalhadores.

Claro que não se vão ficar a rir e o caminho do diálogo Social com esta gente para o SINTTAV está traçado e “atrás de tempos, tempos virão”.

**TALENTER/MANPOWER.** Na situação actual em que as ETT concorrem umas com as outras, é frequente acontecer a perda de um serviço de uma para outra. O que não é normal são situações como as que se estavam a verificar em Castelo Branco, resultantes da perda da Posição Contratual da Manpower para a TALENTER.

Esta empresa começou por apresentar um Contrato aos Trabalhadores em que valia tudo, até serem transferidos desta Cidade para qualquer outra inclusive Regiões Autónomas e com a pressão para assinarem logo no mesmo dia. A vida já nos ensinou que quando os patrões têm muita pressa na assinatura dos contratos, “**estes coisa boa não trazem**”.

Só a pronta e eficaz intervenção do SINTTAV conseguiu fazer reverter alguns dos aspectos mais graves dos referidos contratos.

**Encargos acrescidos com o Teletrabalho.** Este é um problema comum a todas as ETT/Outsourcing, que ao todo envolve milhares de trabalhadores que passaram à situação de Teletrabalho, os quais têm inevitavelmente acréscimos de despesas resultantes de mais consumo de água, electricidade, comunicações e outros.

O Código do Trabalho determina que estes encargos são suportados pela entidade patronal, mas não clarifica como se calculam estes acréscimos.

Então os patrões, que só pensam no máximo lucro com a menor despesa, é evidente que não tomam a iniciativa de pagar o acréscimo de encargos.

O SINTTAV e a CGTP têm tentado que o Governo aprove a clarificação deste aspecto, o que até agora ainda não aconteceu e assim os trabalhadores vão esperando até não se sabe quando por receber aquilo que tiveram que gastar a mais, do seu já muito magro salário.

## **COMBATE SEM TRÉGUAS AO TELETRABALHO DESREGULADO.**

O Código do Trabalho define e o Governo voltou a este princípio (salvo três excepções que se justificam), que o Teletrabalho só pode existir desde que haja acordo entre as partes.

Significa isto que o patronato não o pode impor por sua livre vontade, nem o trabalhador tem o direito de o exigir.

A relação de Teletrabalho é muito complexa, acarreta muitos problemas para os trabalhadores, que só podem ser minimizados através de um acordo negociado entre Sindicatos e patronato.

Um acordo aceitável nunca poderá ser negociado directamente entre o **trabalhador explorado e o patrão seu explorador**, porque sabemos todos que o trabalhador está numa situação de relação de forças muito desigual.

**Luta com dois caminhos:** Se há ETT/Outsourcing que querem manter o Teletrabalho, para isso tem que existir um Acordo negociado com o SINTTAV, que está disponível para o fazer.

Enquanto não existir um Acordo Negociado, o SINTTAV será implacável a combater todas as situações de Teletrabalho.

**Não a assinaturas de qualquer Acordo.** Por tudo o que atrás se escreve em relação às consequências negativas do Teletrabalho, a orientação do SINTTAV para os trabalhadores e **vale para todas as Empresas**, é que não assinem qualquer tipo de acordo, mesmo que continuem em Teletrabalho, deixem-se estar sem acordo.

**Por tudo o que se denuncia em relação às ETT/Outsourcing, apelidar as relações laborais nestas de “selva laboral” é um adjectivo demasiado suave.**



**Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual – SINTTAV**  
Av. Miguel Bombarda, 50 – 3º e 4º . 1050-166 Lisboa . Tel: 217 613 130 . Fax: 217 613 139  
Tlm: 965 336 491 . E-mail: geral@sinttav.org . Web: www.sinttav.org