



»COVID-19«

CONTINUA A DEIXAR MARCAS LABORAIS NEGATIVAS INFORMAÇÃO AOS TRABALHADORES Contrato de Teletrabalho proposto pela RTP.

No dia 18 de Março de 2020 o Governo da República decretou o Estado de Emergência em todo o país devido à pandemia da Covid-19. Uma das medidas do estado de emergência era a obrigatoriedade do exercício de funções em teletrabalho em empresas onde tal fosse possível. Esta obrigatoriedade dispensava o acordo do trabalhador.

O Estado de Emergência terminou no dia 2 de Maio de 2020 mas, mantendo-se a situação pandémica, o mesmo foi substituído por uma Declaração de Estado de Calamidade que impôs medidas de desconfinamento progressivas com a abertura de actividades antes encerradas, bem como medidas de segurança nas quais se incluiu a recomendação de manter o exercício de funções em teletrabalho nas condições previstas pela lei que prevê que o mesmo seja possível apenas com a celebração de um contrato para esse efeito.

Ou seja, durante o Estado de Emergência o teletrabalho era obrigatório, terminado o mesmo, o teletrabalho voltou à situação anterior, previsto no CT, que para existir tem que ser celebrado um contrato que estabeleça as suas condições. É isso que a RTP está a fazer agora.

Dada a incapacidade actual da empresa em manter o diálogo regular com os sindicatos mais representativos da empresa como obriga o A.E., o SINTTAV teve conhecimento da intenção da RTP em celebrar contrato de teletrabalho com parte dos seus trabalhadores através dos boletins informativos da Comissão de Trabalhadores, tendo a DRH, após insistência da CT junto do Conselho de Administração, enviado a proposta de minuta do contrato para análise prévia do SINTTAV no dia 4 de Maio.

Após a análise do documento, o SINTTAV considerando-o omissivo e algo confuso, logo no dia 7 de Maio, apresentou várias propostas de alteração ao mesmo que foram na sua generalidade acatadas pela RTP, nomeadamente a possibilidade de denúncia do mesmo por ambas as partes; o estabelecer do princípio de pagamento de despesas incorridas com o teletrabalho por parte da empresa e a definição exacta do que estava incluído na retribuição do trabalhador em linha com o que está descrito no A.E.

Não sendo este um documento perfeito - dado que poderia ser mais explícito por exemplo em **relação a matérias de definição de horário do trabalho e às isenções, bem como à “partilha de despesas” entre as partes** - ele é, no entanto, um avanço significativo em relação à proposta inicial da RTP, dado que garante a sujeição do trabalhador aos direitos e princípios estabelecidos no Acordo de Empresa e é sempre reversível se o trabalhador o considerar negativo para si.

O SINTTAV aconselha os trabalhadores a analisar o seu caso pessoal nomeadamente a necessidade de dar apoio familiar ou não, o seu estado de cansaço psicológico que o prolongamento do seu isolamento pode ou não causar, o estado epidemiológico que se verifica na região onde vive e onde presta funções bem como as condições de segurança da sua deslocação para a empresa, antes de tomar a decisão de assinar ou não o contrato proposto que, sob o ponto de vista legal, não nos apresenta grandes reservas caso sejam respeitados os princípios subjacentes do mesmo.

Apesar de útil e recomendável nas actuais circunstâncias, o SINTTAV gostaria no entanto de deixar bem claro que vê o teletrabalho com um meio, não como um fim. A velha ideia, que **sectores ligados à gestão, educados pela também velha “Escola de Chicago”, de que todas as boas crises são sempre boas oportunidades** - neste caso para convencer milhões de trabalhadores que o teletrabalho representa uma benesse maravilhosa quando na verdade ela é por vezes apenas a passagem de custos de contexto do lado da empresa para o trabalhador - não é aceite por nós.

Que fique claro. **O SINTTAV considera que no período que se atravessa, o teletrabalho ainda se justifica** e daí o nosso contributo para melhorar o acordo a celebrar entre trabalhador e empresa, mas este acordo terá que ser transitório, porque se no futuro existirem empresas onde o teletrabalho se continue a justificar, então terá que ser negociado um acordo geral entre o Empregador e o Sindicatos, que substitua os acordos individuais.

Todas as tentativas futuras de “Uberização” do trabalho em grandes empresas, transformando as suas funções em meros part-times residenciais, onde isolados uns dos outros, sem direitos, sem espírito de corpo e alvo dos maiores abusos, trabalham escravos digitais, pagos à peça, perseguindo objectivos que se tornam cada vez mais inatingíveis a cada mês que passa numa perpétua “corrida de ratos”, contará sempre com a nossa mais feroz oposição. Somos o maior sindicato de telecomunicações de Portugal e já vimos este filme nos call centers deste país, que a ganância levou para Cabo Verde ou São Paulo.

A uma empresa o trabalhador vende o seu tempo e a sua força de trabalho, não vende parte da sua residência, da sua vida pessoa ou da sua família. Lutámos no passado pelo direito do trabalhador desligar e lutaremos no futuro pelo direito do trabalhador se afastar.

É nosso dever como trabalhadores e sindicalistas não deixar que por causa de uma tragédia como esta pandemia alguém transforme o futuro do trabalho dos nossos filhos e netos em algo similar ao de entregadores da Glovo que chamam a si próprios de nómadas digitais porque é um nome mais cool.

Lisboa – 17 de Maio de 2020

A Direcção do SINTTAV

PS. **O SINTTAV informa que no dia 24 de Junho de 2020 terá uma reunião com representantes da RTP convocada pelo Ministério do Trabalho num processo de mediação devido à falta de diálogo social na Rádio e Televisão de Portugal.**