



SINTTAV

Informação nº 4

GERAL

- COVID-19 -

CITE REFORÇA POSIÇÃO DO SINTTAV NO COMBATE À VIOLAÇÃO DA LEI, IMPONDO O TELETRABALHO EM SITUAÇÕES DE ASSISTÊNCIA A FILHOS.

REALIDADE. O SINTTAV tem divulgado sistematicamente o princípio que definiu no início do surgimento da **COVID-19 – PRIMEIRO A SAÚDE E A VIDA DOS TRABALHADORES E SÓ DEPOIS O LUCRO DAS EMPRESAS** e da mesma forma tem divulgado a atitude inalterável, porque é intrínseca à génese do capital – **PRIMEIRO O LUCRO E DEPOIS O LUCRO.**

As características repudiáveis do patronato no que concerne à sua total desumanização face aos trabalhadores, têm sido bem evidenciadas neste cenário tão dramático como é a COVID-19, que nem nesta situação arrepiam caminho.

Nesta terrível Pandemia, tem surgido de tudo, desde as condições das mais elementares no que toca à segurança e saúde dos trabalhadores, continuada falta de EPI, retirada de direitos, despedimentos, redução de horário e de salário, recurso à lay-off simplificada, recurso ao Teletrabalho e por aí fora.

Em relação ao Teletrabalho, para que este possa ser exercido em condições normais, o patronato tem que assegurar e respeitar um conjunto de condições, que em muitos casos têm sido ignoradas, como o SINTTAV já denunciou noutras informações.

Entre estas situações, continua a permanecer uma que o SINTTAV denunciou à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), dos comportamentos mais gritantes e que em nosso entender são violadores da Lei e atentatórios da dignidade dos trabalhadores, concretamente a seguinte:

Trabalhadores que passaram à situação de Teletrabalho, que têm filhos pequenos, na idade escolar ou de creches e que, não têm obviamente condições para simultaneamente atender e cuidar dos filhos e desempenhar as suas funções cabalmente.

Qual será a avaliação que um cliente faz de quem o está a atender telefonicamente se do outro lado da linha ouvir, por exemplo, a voz duma criança.

Por mais que o SINTTAV tenha alertado as empresas, estas situações não estão resolvidas, porque ignoram esta evidência e “querem é mais e mais trabalho, mais e mais lucro”.

Face a esta realidade, a CITE, fez chegar ao SINTTAV, a resposta sobre o tema que lhe enviamos, a qual se reproduz no essencial, assim:

“As preocupações veiculadas por V. Exas, no v/e-mail, são partilhadas pela CITE, não sendo admissível comportamentos violadores da lei e atentatórios da dignidade dos trabalhadores e da integridade física de terceiros, como aconteceria se os pais e mães trabalhadores descurassem a

segurança e protecção dos filhos”.

“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 filhos carecem, sob pena de colocar a integridade física e psicológica das crianças em perigo, o que constitui crime, facto de que o empregador deve estar ciente.”

“Na avaliação de quem pode ou não prestar teletrabalho, não deve pesar apenas as funções e as condições técnicas que o permitam, mas muitos outros aspectos, como seja, a existência de um espaço adequado no domicílio, a garantia que tem condições de privacidade para desempenhar as suas funções de forma cabal e a certeza de que tendo o trabalhador filhos menores de 12 anos, o bem-estar, segurança e protecção dos filhos são assegurados”.

“ A inobservância destes factores por parte do empregador é susceptível de configurar violação do direito do/a trabalhador/a à integridade física e moral, prevista no art. 15º do Código do Trabalho, bem como constitui prática discriminatória, em razão da parentalidade, recaindo sobre o empregador as obrigações de lhes proporcionar boas condições de trabalho do ponto de vista físico e moral, de o respeitar e tratar com urbanidade e probidade e garantir a segurança e saúde no trabalho do mesmo – cfr nº 1 a) do art. 127º do CT”.

“Lembramos que a CITE tem competência para apreciar as queixas que lhe sejam apresentadas ou situações de que tenha conhecimento indiciadoras de violação de disposições legais sobre igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, protecção na parentalidade e conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal, nos termos da alínea f) do artigo 3º da sua lei orgânica.”

O ÓBVIO. Se o bom senso imperasse tanto no “patronato como nos seus representantes nas empresas” e se este se sobrepusesse à sua “génese da ganância”, era óbvio que as situações como a apreciada pela CITE e que o SINTTAV já denunciou várias vezes, nem sequer tinham lugar a aparecer, porque eram “mortas à partida”, com a tomada das medidas que se impunham.

Como não é assim, temos que continuar a fazer a fiscalização bem apertada sobre todas as situações que o exijam para a defesa de quem trabalha.

INTEVENÇÃO SINDICAL.

Neste quadro, o SINTTAV solicita aos trabalhadores, para nos fazerem chegar as situações com que se confrontam ou que conheçam, para o Sindicato agir em conformidade.

Temos que ser os fiscais implacáveis da defesa dos nossos direitos de quem trabalha, sem medos nem receios.

A HISTÓRIA MOSTRA, QUE SÓ VENCE E CONSEGUE OS SEUS OBJECTIVOS, QUEM NÃO CEDE NOS SEUS PRINCÍPIOS

A sindicalização sempre foi muito importante, ela é mesmo determinante para o reforço da ferramenta de defesa dos trabalhadores, o seu Sindicato.

Sindicaliza-te no SINTTAV para estares mais e melhor defendido.

SINTTAV, O MAIOR E MAIS REPRESENTATIVO SINDICATO NO SECTOR

SEMSEAR IDEIAS, PARA GERAR
CONSCIÊNCIAS, É DEVER SINDICAL

**SINTTAV, O SINDICATO QUE TE DEFENDE
SINDICALIZA-TE NO SINTTAV**