



No quadro do lançamento da **SEMANA DA IGUALDADE** entre 8 e 12 de Março, sob o lema *Defender a Saúde | Dignificar o Trabalho | Avançar na Igualdade!* a **Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens** publica, ao longo do mês de Fevereiro, **sete estudos temáticos sobre a situação da mulher no trabalho agravada pela pandemia**, pela falta de medidas adequadas por parte do governo e pelas práticas patronais.

Já publicados:

**ESTUDO 1** – Natalidade e Fecundidade – 04.02.2021

**ESTUDO 2** – Problemas de saúde relacionados com o trabalho – 08.02.2021

**ESTUDO 3** – O direito à habitação e os seus custos – 11.02.2021

**ESTUDO 4** – Salários e discriminações salariais das mulheres – 15.02.2021

## ***ESTUDO 5***

### ***As implicações do teletrabalho na vida das mulheres e das famílias***

#### ***Enquadramento***

**A prestação de trabalho em regime de teletrabalho constituiu a mudança mais importante no domínio da organização do trabalho no período mais recente.**

Não pondo em causa o direito de opção por esta figura de trabalho domiciliário, o teletrabalho constitui mais um elemento que releva a centralidade do confronto entre o trabalho e o capital.

**Apresentado como uma inovação, o teletrabalho, nesta época de pandemia da COVID-19, rapidamente se revelou como mais uma forma de fragilizar e explorar as mulheres e homens trabalhadores.**

Considerado por alguns como uma solução, este tipo de trabalho domiciliário é vivido e sentido por grande parte dos trabalhadores, mulheres e homens, como um problema acrescido para a conciliação entre a actividade profissional e a vida pessoal e familiar.

**Falta o tempo e a atenção necessária para acompanhar os filhos adequadamente, perante a coacção patronal e a dificuldade de concentração para trabalhar.**

**Aumentam os ritmos de trabalho e a pressão para a desregulação dos horários. A individualização rima com a precarização dos vínculos de trabalho. O isolamento dificulta a socialização e vulnerabiliza a organização e acção colectiva.**

Faltam condições habitacionais e socioeconómicas. O controlo do processo de trabalho serve de pretexto ao patronato para violar a privacidade domiciliária.

**O tempo volta para trás com a tentativa do regresso das mulheres a casa. Acentuam-se as situações de *stress*, assédio laboral e *burnout*/esgotamento das mulheres e homens que se encontram em teletrabalho.**

*Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses*

Estas são situações objectivas que confirmam a tentativa de sobreposição do lucro fácil do poder económico e financeiro, aos interesses e bem-estar dos trabalhadores e das famílias e do desenvolvimento económico e social do país.

**Uma situação que urge combater, não só pela via da denúncia, mas sobretudo pela intervenção incisiva dos Sindicatos, apoiando os trabalhadores e pressionando o patronato e o governo a respeitar e assegurar os direitos individuais e colectivos dos assalariados.**

## **Estudo**

*(Gabinete de Estudos – GES/CGTP-IN)*

**Um número elevado de trabalhadores, homens e mulheres, passou ao regime de teletrabalho em resultado de diversas situações, nomeadamente porque durante alguns meses a sua adopção passou a ser obrigatória sempre que as funções desempenhadas o permitissem, mas também devido ao encerramento de estabelecimentos de ensino e até devido a situações de isolamento profiláctico.**

Houve meses em que a prestação de teletrabalho deixou de ser obrigatória, passando a estar sujeita a acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

No entanto, muitos trabalhadores continuaram a prestar trabalho neste regime, nalguns casos porque consideraram ser do seu interesse, noutros pela pressão do patronato que vê neste regime uma forma de redução de custos e de debilitação do poder contratual dos trabalhadores devido ao seu isolamento.

Foi no início do surto epidémico em Portugal que o teletrabalho teve a sua expressão mais significativa.

No **2º trimestre de 2020**, trabalharam sempre ou quase sempre a partir de casa 1.094 mil trabalhadores, 1.038 mil dos quais em teletrabalho, correspondendo mais de 1/5 do emprego total. A esmagadora maioria dos trabalhadores (998,5 mil) foi para casa devido à pandemia. As mulheres representaram 55% do total dos trabalhadores em teletrabalho.

Na segunda metade do ano estes números diminuíram, ainda que continuem a ser expressivos, tendo descido também o peso das mulheres trabalhadoras no total.

No **3º trimestre de 2020** cerca de 682 mil trabalhadores exerceram as suas funções sempre ou quase sempre em casa (14,2% do emprego total). Destes, 539,6 mil fizeram-no devido à COVID-19 e mais de 644 mil estiveram em teletrabalho (sendo metade mulheres).

No **4º trimestre de 2020** havia cerca de 598 mil trabalhadores a trabalhar sempre ou quase sempre em casa (12,3% do total), tendo diminuído os que indicaram ser a Covid-19 a razão para tal (474,4 mil). **Em teletrabalho estiveram 563,5 mil trabalhadores, sendo quase metade mulheres<sup>1</sup>.**

---

<sup>1</sup> Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

## Conclusões

É fundamental assegurar o cumprimento de um conjunto de normas legais e contratuais já existentes sobre o teletrabalho.

- I. Desde logo na **contratação colectiva de trabalho**. Os trabalhadores estão abrangidos por todos os direitos que estes instrumentos de regulamentação consagram para os respectivos sectores de actividade.
- II. No caso da inexistência destes instrumentos, todos os trabalhadores são abrangidos, nomeadamente pelo **artigo 169º do Código do Trabalho (CT)** que estabelece que *o trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores, nomeadamente no que se refere a formação e promoção ou carreira profissionais, limites do período normal de trabalho e outras condições de trabalho, segurança e saúde no trabalho e reparação de danos emergentes de acidente de trabalho ou doença profissional.(...)* e acrescenta que *o empregador deve evitar o isolamento do trabalhador através de contactos regulares com a empresa e os demais trabalhadores.*
- III. Por outro lado, o **artigo 179º** refere que *a entidade patronal deve respeitar a privacidade do trabalhador e os tempos de descanso e de repouso da família deste, bem como proporcionar-lhe boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como psíquico.*
- IV. É também fundamental ter presente o **artigo 171º do CT** que estabelece:
  1. *O trabalhador em regime de teletrabalho integra o número de trabalhadores da empresa para todos os efeitos relativos a estruturas de representação colectiva, podendo candidatar-se a essas estruturas.*
  2. *O trabalhador pode utilizar as tecnologias de informação e de comunicação afectas à prestação de trabalho para participar em reunião promovida no local de trabalho por estrutura de representação colectiva dos trabalhadores.*
  3. *Qualquer estrutura de representação colectiva dos trabalhadores pode utilizar as tecnologias referidas no número anterior para, no exercício da sua actividade, comunicar com o trabalhador em regime de teletrabalho. (...)*
- V. Para além da utilização destes instrumentos legais, é necessária uma intervenção ofensiva junto das empresas, escolas e serviços, designadamente com:
  - A reclamação de toda a informação relativa à situação em que se encontram os trabalhadores em teletrabalho;
  - A exigência do cumprimento escrupuloso das normas contratuais e legais;

- A exigência da criação de condições tecnológicas às empresas para o Sindicato interagir com os trabalhadores em teletrabalho. Este facto pode possibilitar, para além da informação a prestar sindicalmente, condições de auscultação que contribuam para elaborar um levantamento dos problemas mais sentidos pelos trabalhadores.
- O pagamento dos encargos com o consumo, nomeadamente da energia e da água.

Esta é uma matéria em que, por norma, as empresas procuram fugir, remetendo para a discussão e compromisso individual com os trabalhadores. Uma situação que os Sindicatos podem e devem assumir como tarefa sua, sob pena dos assalariados serem espoliados do reembolso das referidas despesas.

É inaceitável que o Governo, através do Ministério do Trabalho, venha dizer que as entidades patronais devem pagar apenas as despesas de internet e de telefone, deixando de fora as despesas com a electricidade, água e gás que aumentaram devido ao teletrabalho a partir de casa! Como pode funcionar a internet sem electricidade?

**Exige-se que todos os acréscimos de despesas provocados pelo teletrabalho a partir de casa sejam suportados pelas entidades patronais, incluindo a energia e a água.**

CIMH/CGTP-IN  
18.02.2021