

SIGA-NOS NO NOSSO SITE  
E REDES SOCIAIS

WWW.CGTP.PT



# INFO SEGURANÇA

NEWSLETTER  
ABRIL . 2022

#.02

# NÃ ARRISQUE!



CAMPANHA  
SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Cofinanciado por:



UNIÃO EUROPEIA  
Fundo Social Europeu

# CONDIÇÕES DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO (SST) A PARTIR DE CASA



**É essencial dar uma maior atenção ao teletrabalho no domicílio, pois este poderá desencadear sinais, sintomas, sentimentos e doenças que podem afectar negativamente a saúde e bem-estar do teletrabalhador. Devemos estar cientes (entidade patronal e trabalhadores) dos riscos associados a esta forma de trabalho e criar estratégias de forma a garantir a saúde e o bem-estar dos teletrabalhadores.**

Camaradas,

O teletrabalho é um conceito atractivo, quer por permitir aos trabalhadores, na esmagadora maioria dos casos, uma gestão mais flexível aos seus interesses dos períodos de trabalho e não trabalho, quer pela ideia de a pessoa trabalhar no conforto do seu lar, organizada e vestida como bem entender. E sendo apresentado como uma solução para a dificuldade de conciliação entre a vida profissional e o trabalho é um conceito encantador. Há, claro, uma razão de ser para as empresas forçarem o caminho do teletrabalho, sobretudo se considerarmos que o teletrabalho diminui os gastos da empresa mas sem uma justa compensação ao trabalhador. A lei garante o reembolso de despesas adicionais, mas fica muito aquém do reivindicado pela CGTP-IN. Muitas registam aumentos de produtividade, e há uma clara redução de custos com as instalações e o deslaçamento das relações laborais – olhos que não veem, coração que não sente.

O teletrabalho como forma de organização flexível do trabalho – flexibilidade espacial – a adicionar à já conhecida flexibilidade funcional, temporal ou geográfica, ressurgiu durante a pandemia, como uma solução para diversos males, entre eles, o da dificuldade de conciliação entre a vida profissional e o trabalho. É assim apresentado pelas entidades patronais para o tornarem mais aliciante, contudo verifica-se que se tornou apenas em mais uma forma de fragilizar e explorar as mulheres e homens trabalhadores.

Agora que o teletrabalho passou a ser recomendado e não obrigatório, verifica-se que muitas empresas pretendem manter este regime, e por isso, na opinião da CGTP-IN, urge informar os trabalhadores sobre os inevitáveis problemas na área da SST, que devem ser resolvidos por quem explora, organiza e disciplina a actividade profissional do trabalhador – a entidade patronal.

Independentemente das vantagens que o teletrabalho possa, contextualmente, assumir – na sua forma de trabalho a partir do domicílio – todos os estudos indicam que, do ponto de vista da segurança e saúde no trabalho (SST), tal como sucede com o trabalho em espaço detido pela entidade patronal, também no trabalho a partir do domicílio existem problemas que afectam a saúde e segurança dos trabalhadores.



*“O teletrabalho continua a ser trabalho em que a entidade patronal continua a ser a responsável por garantir as condições adequadas à sua prestação. Qualquer vantagem contextual que o trabalhador possa ter não transforma o trabalho noutra coisa qualquer.”*



## O QUE DIZ A LEI SOBRE O TELETRABALHO?



O regime geral do teletrabalho encontra-se regulado nos artigos 165.º a 170.º do Código do Trabalho (CT).

No caso da inexistência de Instrumento de Regulamentação Colectiva de Trabalho, todos os trabalhadores são abrangidos, nomeadamente pelo artigo 169.º 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.

Por outro lado, o artigo 170.º 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 e o artigo 199-A.º prevê mesmo o dever de abstenção e contacto.

É também fundamental ter presente que o artigo 169.º do Código do Trabalho estabelece que os trabalhadores em regime de teletrabalho têm ainda direito a:

- a)** Receber, no mínimo, a retribuição equivalente à que auferiria em regime presencial, com a mesma categoria e função idêntica;
- b)** Participar presencialmente em reuniões que se efectuem nas instalações da empresa mediante convocação das comissões sindicais e intersindicais



ou da comissão de trabalhadores, nos termos da lei;

**c)** Integrar 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, nomeadamente divulgando informações a que se refere o n.º 1 do artigo 465.º."

Na média dos 27 países da União Europeia, 12,3% dos funcionários estiveram a trabalhar a partir de casa de forma "geral" durante o ano de 2020.

Portugal aparece em 11.º lugar, e por isso acima da média europeia com 13,9% dos funcionários em teletrabalho, imediatamente atrás da Alemanha e Malta, com 14,8%. "A proporção da população empregada que trabalhou sempre ou quase sempre a partir de casa com recurso a tecnologias de informação e comunicação, isto é, em teletrabalho, foi 9,3%, abrangendo 455,5 mil pessoas, o que correspondeu à menor proporção deste indicador desde que começou a ser acompanhado no 2.º trimestre de 2020."

## SABIAS QUE...

**Cerca de ¼ dos trabalhadores em teletrabalho está em empregos com condições precárias, incluindo falta de acesso a formação profissional, baixos salários e insegurança no trabalho. (Eurofound).**



■ Não será segredo para ninguém que o isolamento, a dificuldade de desligar do trabalho, o uso ininterrupto do computador sem socialização, a invasão do espaço íntimo do trabalhador, as dificuldades para conciliar o trabalho com a vida pessoal e familiar, a dificuldade na organização do espaço, na acomodação e na organização dos meios materiais adequados surgem como riscos profissionais aparentemente típicos no trabalho a partir de casa. Desta forma, é já possível apontar duas áreas da SST que estarão comprometidas, na medida em que sofrem o agravamento, aquando da organização em regime de teletrabalho:

- A ergonomia;
- A psicossociologia.

### **IMPACTO DO TELETRABALHO NA SAÚDE DOS TRABALHADORES**

O teletrabalho está associado a um aumento no tempo que o trabalhador passa sentado e tempo de pressão, jornadas de trabalho mais longas e isolamento social. Isso pode ter um impacto negativo na saúde dos teletrabalhadores e contribuir para o

desenvolvimento ou exacerbação de lesões musculoesqueléticas relacionadas com o trabalho.

Como as Lesões Musculoesqueléticas Relacionadas com o Trabalho (LMERT) são de origem multidimensional e relacionadas à ergonomia, organização do trabalho, factores ambientais e psicossociais, é essencial identificar os riscos de LMERT dos teletrabalhadores em casa e evitá-los de forma preventiva e proactiva.

Outros riscos do teletrabalho identificados pela OIT, no seu Guia Prático "Teletrabalho durante e após a pandemia de COVID-19", são:

- › "O tecno stress, adição às tecnologias e sobrecarga com tarefas que aumentam a fadiga, a irritabilidade e a incapacidade de desligar do trabalho e descansar correctamente.
- › Aumento do consumo de álcool e outras drogas recreativas ou que melhoram o desempenho, o que pode aumentar as emoções negativas, reduzir o desempenho e contribuir para o aumento da agressão e da violência.
- › O comportamento sedentário prolongado,

trabalhando na mesma posição sem se movimentar, durante longos períodos, aumenta o risco de problemas de saúde, incluindo perturbações musculoesqueléticas (PME), fadiga visual, obesidade, doenças cardíacas, etc.

- ▶ As características ergonómicas do mobiliário doméstico podem não ser ideais para o teletrabalho por períodos prolongados. Por conseguinte, as entidades empregadoras devem informar os trabalhadores sobre questões-chave relacionadas com ergonomia, incluindo através de formação. Estas medidas preventivas oferecem a possibilidade de ajustar os seus métodos de trabalho e alterá-los, se necessário.
- ▶ Devido ao isolamento prolongado, existe o risco de *burnout* e do sentimento de exclusão, o que requer um esforço adicional da entidade empregadora, profissionais de RH, supervisão directa e colegas para estender o apoio mútuo.
- ▶ Soluções de internet e tecnologias lentas ou irregulares também podem causar frustração e irritabilidade; por conseguinte, devem ser asseguradas a quem trabalha remotamente ferramentas que funcionem correctamente e que sejam adequadas.
- ▶ O conflito entre a vida profissional e pessoal e os desafios relacionados com a gestão das fronteiras entre o tempo de trabalho e das obrigações pessoais são exacerbados, incluindo a incapacidade de desligar do trabalho e de recuperar. É, muito particularmente, o caso de quem tem responsabilidades de cuidado, como os pais e mães com crianças em idade escolar em casa.

Enquanto o teletrabalho a tempo parcial e ocasional pode reduzir formas de violência e de assédio que exigem contacto presencial, os regimes de teletrabalho a tempo inteiro – e generalizados – podem conduzir a um maior risco de violência induzida pela tecnologia, *ciberbullying* e assédio, incluindo a violência doméstica. As medidas de segurança e saúde no trabalho devem ser reforçadas para prevenir e reduzir os riscos psicossociais decorrentes desta situação, incluindo a violência e o assédio, e promover activamente a saúde mental e o bem-estar das pessoas (OIT 2020)".

Tais razões justificam uma intervenção adequada das entidades patronais que se coadune com esta forma de organização do trabalho, tal como sucede com o trabalho nocturno e com o trabalho por turnos. Penosidade e onerosidade diferentes ou acrescidas justificam medidas de SST adequadas à situação.

## ACIDENTES EM TELETRABALHO. O QUE FAZER?

O teletrabalho caracteriza-se pela circunstância do trabalhador executar a sua atividade a partir de um espaço que não é determinado pelo empregador, que este não controla, a que não tem fácil acesso, nem liberdade para o adaptar. Assim, a aferição da responsabilidade de ocorrência de acidentes de trabalho tem de ser vista de uma forma mais cautelosa e importa esclarecer os trabalhadores sobre o que fazer nestas situações pois os trabalhadores que se encontrem em regime de teletrabalho continuam a ter os mesmos direitos e deveres dos restantes trabalhadores nomeadamente no que se refere à reparação de danos que resultem de acidente de trabalho e de doenças profissionais.

### ACIDENTE DE TRABALHO – CONCEITO

Lei n.º 98/2009, artigo 8º, n.º 1. É acidente de trabalho aquele que se verifique no local e no tempo de trabalho e produza directa ou indirectamente lesão corporal, perturbação funcional ou doença de que resulte redução na capacidade de trabalho ou de ganho ou a morte. A Lei n.º 83/2021, recentemente aprovada, vem alterar o art.º 8º da Lei n.º 98/2009, que regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho, passando a constar do mesmo que "No caso de teletrabalho ou trabalho à distância, considera-se local de trabalho aquele que conste do acordo de teletrabalho".

Assim, para que o trabalhador em regime de teletrabalho continue protegido pelo seguro de acidentes de trabalho, deve verificar-se o cumprimento das seguintes condições:

- É importante que a entidade empregadora comunique à seguradora a morada da residência do trabalhador, referindo que está em teletrabalho naquele local, além da autorização do teletrabalho, horários (sendo que, caso tal se verifique, deve ser indicado o horário flexível acordado), direitos e deveres dos trabalhadores. Além da comunicação à seguradora, deve constar do acordo escrito de teletrabalho a menção expressa ao local e tempo de trabalho;
- Caberá à entidade empregadora definir expressamente instruções ou directrizes mínimas sobre as condições de segurança e saúde, nas quais o trabalhador deverá desempenhar a sua actividade "em casa", assim como cabe à entidade empregadora garantir a segurança e saúde no trabalho, avaliação de riscos, vigilância da saúde, informação e formação sobre os riscos e os modos de os prevenir, entre outros.

## COMO PREVENIR, COMBATER E GERIR OS RISCOS PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TELETRABALHO?



■ A CGTP-IN considera que, aquando da organização em regime de teletrabalho, as entidades patronais são obrigadas, pelo menos a desenvolver as seguintes medidas:

- Garantir a igualdade de condições de trabalho para com os outros trabalhadores em regime presencial;
- Manter o posto de trabalho nas instalações da empresa/serviço;
- Ao trabalhador tem que ser garantido o direito à reversibilidade do acordo de teletrabalho, sendo permitido o regresso ao posto de trabalho quando pretender;
- A entidade patronal deve pagar uma prestação compensatória em dinheiro, para cobrir os custos acrescidos que o teletrabalho comporta;
- O trabalhador tem direito à reserva da vida privada e não podem ser permitidos sistemas de monitorização e vigilância que invadam a privacidade;
- Respeitar o horário de trabalho e garantir o cumprimento dos limites da duração do tempo de trabalho;
- Garantir o direito ao descanso do trabalhador, respeitando o direito aos intervalos para a refeição e às pausas de trabalho fixadas em contratação colectiva ou contrato de trabalho;
- Fornecer equipamentos de trabalho (secretárias, cadeiras e iluminação) adequados, excepto nas situações em que se comprove não ser necessário porque o trabalhador já detenha os meios adequados e tal não requeira, o que deve ser sempre objecto de verificação, com o devido respeito pela reserva de intimidade da vida privada do trabalhador;
- Fornecer os meios tecnológicos adequados, sem sobrecarregar o trabalhador com a responsabilidade acrescida de zelar pela sua integridade, além do que é aceitável numa situação de trabalho tradicional em espaço detido pela entidade patronal;
- Fornecer formação e informação sobre como organizar ergonomia e ambientalmente o espaço doméstico por forma a adequá-lo às prescrições de SST definidas na lei e nas convenções colectivas de trabalho;
- Adequar os exames médicos à situação de teletrabalho, com primazia para exames psicossociais e musculoesqueléticos que avaliem, com periodicidade mais regular (seis em seis meses, pelo menos) o estado de saúde do trabalhador para a prestação de teletrabalho;
- Facilitar e promover a criação de relações, a confiança e a interacção social remota.
- Garantir o exercício dos direitos sindicais, permitindo a deslocação do trabalhador às reuniões presenciais, pagando o tempo despendido para o efeito, possibilitando o exercício da actividade sindical presencial e à distância.

## AVALIAR OS RISCOS PARA A SAÚDE E SEGURANÇA NO TELETRABALHO



O teletrabalho pode ter um impacto negativo na saúde dos trabalhadores e contribuir para o aparecimento de problemas a nível psicossocial e o aparecimento de lesões musculoesqueléticas (LME), resultantes do período em que a actividade laboral não é bem gerida.

O artigo 170-A do CT, dispõe no seu número 4 que:

*“O trabalhador faculta o acesso ao local onde presta trabalho aos profissionais designados pelo empregador que, nos termos da lei, têm a seu cargo a avaliação e o controlo das condições de segurança e saúde no trabalho, em período previamente acordado, entre as 9 e as 19 horas, dentro do horário de trabalho.”*

É ainda responsabilidade do empregador promover a realização de exames de saúde no trabalho antes da implementação do teletrabalho e, posteriormente, exames anuais para avaliação da aptidão física e psíquica do trabalhador para o exercício da atividade, a repercussão desta e das condições em que é prestada na sua saúde, assim como das medidas preventivas que se mostrem adequadas.

Contudo, é importante que os trabalhadores realizem uma avaliação dos riscos do local de trabalho no domicílio, com vista a atenuar os factores que agravam as lesões musculoesqueléticas e riscos psicossociais e otimizar a ergonomia e as condições no local de trabalho. A lista de verificação que se segue pode ajudar os trabalhadores a realizar a avaliação dos riscos

## LISTA DE VERIFICAÇÃO



|  | SIM | NÃO |
|--|-----|-----|
| <b>1. AMBIENTE DE TRABALHO</b>   |     |     |
| O espaço (sala) é grande o suficiente para trabalhar de forma confortável e ergonómica?  |     |     |
| A qualidade do ar na sala é boa (níveis suficientes de ventilação, humidade, odor, correntes de ar, ar fresco, etc.)?  |     |     |
| A temperatura no local de trabalho é confortável?  |     |     |
| A iluminação (ou seja, luz do dia, incluindo luz artificial adicional, se necessário) no local de trabalho é suficiente para executar tarefas com eficiência e precisão? |     |     |
| A sala tem uma janela com vista para o exterior?   |     |     |
| O local de trabalho é sossegado (inexistência de ruídos irritantes) e consegue concentrar-se durante o período de trabalho?  |     |     |
| O local de trabalho é seguro? (não há perigo de quedas devido a cabos eléctricos soltos que estejam a obstruir a passagem)   |     |     |
| O equipamento de WIFI está a pelo menos 3 metros do seu local de trabalho?   |     |     |

|   | SIM | NÃO |
|---|-----|-----|
| <b>2. CADEIRA, POSIÇÃO SENTADO E SECRETÁRIA</b>   |     |     |
| Tem uma cadeira de escritório ergonómica que está em boas condições e estável (assento, altura, profundidade do assento e suporte na parte inferior das costas são ajustáveis, assento e encosto podem mover e o mecanismo de movimento é ajustável)? |     |     |
| O revestimento da cadeira é antiderrapante, reduz a pressão na pele e sente-se confortável em relação à temperatura?  |     |     |
| A cadeira é dinâmica, suporta uma boa posição sentada (ou seja, ambos os pés se apoiam no chão ou apoio para os pés, os quadris são posicionados ligeiramente acima dos joelhos, o encosto suporta bem a parte inferior das costas)?                  |     |     |
| A altura da mesa é a mesma dos cotovelos (adquirindo uma boa posição sentada)?  |     |     |
| A mesa é grande o suficiente para configurar o monitor, teclado e rato correctamente e, se necessário, para realizar outras tarefas além do computador?   |     |     |
| Há espaço suficiente para as pernas sob a superfície de trabalho para que, ao sentar, as pernas não batam ou fiquem presas atrás de nada (por exemplo, cabos, caixas, etc.) e garantir a mobilidade das pernas?                                       |     |     |
| <b>3. INTERNET, SOFTWARE E SUPORTE (HELPDESK)</b>   |     |     |
| Tem uma boa ligação à internet em casa?   |     |     |
| O software é suficiente para executar as tarefas com eficiência?  |     |     |
| O suporte técnico é fornecido em caso de problemas com o software do computador?  |     |     |
| <b>4. ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO</b>   |     |     |
| As suas tarefas estão claramente definidas?   |     |     |
| O horário de trabalho é respeitado?   |     |     |
| Consegue organizar o trabalho de forma a conseguir fazer pausas regulares?  |     |     |
| <b>5. FACTORES PSICOSSOCIAIS</b>  |     |     |
| Há um bom equilíbrio entre trabalhar em casa e trabalhar no escritório e, apenas se limita a trabalhar o horário normal?  |     |     |
| Consegue separar a vida profissional da vida privada?   |     |     |
| A sua carga de trabalho é a adequada às funções?  |     |     |
| Consegue ter equilíbrio entre os momentos de contacto formal e informal com seus colegas e entidade patronal?   |     |     |
| Sente-se valorizado pelos colegas e chefias?  |     |     |
| Quando precisa de ajuda no seu trabalho tem a ajuda de colegas ou essa ajuda é disponibilizada pela entidade patronal?  |     |     |

|  | SIM | NÃO |
|--|-----|-----|
| <b>6. INFORMAÇÃO E SUPORTE</b>   |     |     |
| Foi devidamente esclarecido sobre os riscos de segurança em relação ao teletrabalho?   |     |     |
| Foi informado e recebeu o material ergonómico adequado ao teletrabalho?  |     |     |
| Recebeu informações adequadas ou participou em formação sobre riscos psicossociais relacionados com o teletrabalho?  |     |     |
| Se necessitar é disponibilizado o contacto com um médico do trabalho e / ou psicólogo no trabalho, para relatar sintomas de esgotamento, conflitos com colegas ou chefias, e relatar episódios de intimidação e assédio? |     |     |

Fonte: EU-OSHA

Se respondeu NÃO a alguma das questões pode estar a ser sujeito a factores que agravam as lesões musculoesqueléticas e riscos psicossociais e deve procurar esclarecimento e ajuda junto do seu sindicato.

## DENUNCIA AS SITUAÇÕES DE VIOLAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE SAÚDE E SEGURANÇA EM TELETRABALHO!



■ No dia 6 de Dezembro de 2021 foi publicada a lei 83/2021, que altera o Código do Trabalho, nomeadamente o regime de prestação da actividade em teletrabalho. As novas regras alargam a pais com filhos até aos 8 anos a possibilidade de requererem o teletrabalho sem necessidade de acordo do empregador (mediante o cumprimento de alguns requisitos), impõem a comparticipação de custos decorrentes do teletrabalho e introduzem o dever de abstenção de contacto por parte do empregador no período que exceda o horário de trabalho do trabalhador. Foi também aprovada a aplicação do princípio do tratamento mais favorável ao regime de teletrabalho, ou seja, as normas do contrato de trabalho só podem ser afastadas por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que disponha em sentido mais favorável aos trabalhadores. Contudo, o texto aprovado não responde integralmente às preocupações que a CGTP -IN tem vindo a expôr.

O novo regime aprovado pelo parlamento abre portas à generalização do teletrabalho e ao risco de desaparecimento do posto de trabalho na empresa, considerando a ausência de limite temporal.

O texto considera, para todos os efeitos legais, a casa do trabalhador como local de trabalho, com o risco de confusão das dimensões pessoais, familiares e privadas com as profissionais, o que já se demonstrou ser um risco. Verifica-se ainda que não prevê a compensação adequada dos trabalhadores por

custos acrescidos e não está definido um valor mínimo a pagar pelos custos que o trabalhador tenha. Apesar de a alteração à lei continuar a não prever o pagamento do subsídio de alimentação é unanimemente aceite que os trabalhadores mantêm, na íntegra, todos os seus direitos, nomeadamente os retributivos e o pagamento do subsídio de refeição. De acordo com o texto aprovado, a entidade patronal apenas tem que pagar ao trabalhador o acréscimo nas despesas de energia e internet.

O novo regime aprovado abre ainda portas à desresponsabilização das empresas na aquisição de equipamentos. A CGTP-IN defende que o trabalhador deve indicar à empresa todos os instrumentos que precisa (incluindo de economato) e a empresa deve adquirir, instalar e assegurar a sua manutenção.

Verifica-se ainda que o diploma não combate efectivamente o isolamento dos trabalhadores, na medida em que prevê uma presença na empresa de, no mínimo, dois em dois meses. Mas esta presença deveria ser pelo menos semanal, para prevenir situações de riscos psicossociais.

O teletrabalho continua a ser trabalho. Acompanhamento a filho, assistência à família, assistência na doença, vida pessoal e familiar são direitos fundamentais que não podem ser amputados nem atropelados pelo teletrabalho.

É possível concluir que, por melhores que sejam as estratégias de recursos humanos que se adotem, há um factor que não se pode ignorar: o poder pa-

tronal, quando exercido no contexto do trabalho a partir da residência, significa poder patronal em casa do trabalhador, na sua intimidade. Quanto maior esse poder, na conformação na relação de trabalho às necessidades da empresa, maior a invasão dessa autoridade na vida do trabalhador e daqueles que com ele convivem. Confunde-se o tempo de trabalho com o tempo de descanso (com os emails, contactos no Teams e no WhatsApp a cáirem dia e noite).

É cada vez mais necessária uma maior separação entre as fronteiras da vida pessoal e da vida profissional do trabalhador, defendendo-se que o trabalhador tem o direito à desconexão e à sua vida privada e familiar. Este direito à desconexão agora legislado, acaba por ser uma contradição na medida em que, fora dos tempos de trabalho, o trabalhador não tem que responder às solicitações da entidade patronal. Contudo, no tempo do digital, esta questão ganha muita importância, o que não deixa de ser um paradoxo pois em 2022 está a discutir-se novamente a limitação de tempo de trabalho para “limites razoáveis”.

Verifica-se que cada vez mais é pretendido pelas entidades empregadoras, com a conivência dos sucessivos governos, ter um ser humano disponível para trabalhar em todo o lugar e a toda a hora, mesmo com os prejuízos que isso possa ter na saúde e vida familiar do trabalhador. Estamos a caminhar a passos largos para uma espécie de reimplantação de escravatura da era moderna legalmente legitimada.

Para a CGTP-IN, “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”, o teletrabalho, prestado a partir de casa, “só pode significar mais exploração e maior sujeição do trabalhador – e da sua família – ao trabalho”.

Finalmente não esquecer que o Código do Trabalho estipula que os trabalhadores em teletrabalho têm os mesmos direitos, nomeadamente sindicais, dos outros trabalhadores, horário de trabalho, segurança e saúde, subsídio de refeição e salário por inteiro.

## NÃO FIQUES CALADO/A



**SE ESTÁS EM TELETRABALHO,  
CONTINUAS A TER  
OS MESMOS DIREITOS  
DOS OUTROS TRABALHADORES!**

**DIZ NÃO À EXPLORAÇÃO!**

# SINDICALIZA-TE



[Clica aqui]

<http://www.cgtp.pt/sindicalizar-me>

### FICHA TÉCNICA

**Título:** Info-Segurança | Série II, n.º 2, Abril de 2022 | **Coordenação Geral:** Luís Dupont | **Director:** Eduardo Chagas

**Edição:** CGTP-IN – Departamento Segurança e Saúde no Local de Trabalho | **Redacção:** Ana Silva | **Consultoria técnica:** Hugo Dionísio e Paulo Lareão | **Capa, layout e paginação:** Carlos Jorge | **Publicação on-line** | **ISSN: 1647-7731**

**Contactos:** © CGTP-IN | Rua Vitor Cordon, n.º 1, 2.º | 1249-102 Lisboa | Tel.: 213 236 500 | [cgtp@cgtp.pt](mailto:cgtp@cgtp.pt) | [www.cgtp.pt](http://www.cgtp.pt)