

## CONHECER, CUMPRIR, DIREITOS E OBRIGAÇÕES

Muitas das reclamações retratadas num mau estar laboral, derivam de falta de conhecimento ou de interesse em não conhecer por parte de quem tem a responsabilidade de gerir serviços e pessoas.

Damos como exemplo as reclamações de trabalhadores da área do call center denunciando que a supervisão lhes está a contabilizar tempos de login para desconto no vencimento.

Estamos a falar do período em que os trabalhadores têm dificuldade em fazer “log in” e não de atrasos na pontualidade do cumprimento de horário de trabalho.

Assim sendo, os referidos cortes no vencimento pelas razões que não são da responsabilidade dos trabalhadores, configuram nos termos legais uma violação no que concerne ao capítulo do pagamento da retribuição.

Se já não bastasse o vencimento assente em salários baixíssimos, qualquer que seja o corte indevido, faz sempre a diferença pela negativa no final de um mês de trabalho, por tal razão, é natural que sempre que aconteça uma situação destas os trabalhadores manifestem o seu descontentamento seguido da respectiva reclamação.

Efectivamente os trabalhadores estão obrigados a cumprir o horário de trabalho e não forçados a comparecer ao serviço com um tempo de antecedência, porque da mesma forma também não estão autorizados a encerrar o período de trabalho, pelo contrário, raramente conseguem “log out” na hora do término do seu horário de trabalho.

A legislação do trabalho é para ser respeitada por todas as partes e não apenas por uma delas, concretamente pela parte mais frágil que são os trabalhadores.

### CÓDIGO DO TRABALHO

SECÇÃO II - Duração e organização do tempo de trabalho

SUBSECÇÃO I - Noções e princípios gerais sobre duração e organização do tempo de trabalho

SUBSECÇÃO II – Limites da duração do trabalho

O **artigo 197º** e seguintes do Código do Trabalho, regulam o tempo de trabalho, período normal de trabalho, período de descanso, horário de trabalho, período de funcionamento, registos de tempo de trabalho, limites máximos do período normal de trabalho.

A empresa, em particular a supervisão e/ou a coordenação, não podem tomar decisões em violação da lei por alegadamente desconhecimento da mesma em detrimento dos trabalhadores.

### CABE-NOS ESCLARECER O QUE A LEI DO TRABALHO PREVÊ

Ligar PC, abrir aplicações ou outras, faz parte das operações indispensáveis para o cumprimento das funções a executar e a considerar como tempo efectivo de trabalho.

Assim, desde que o trabalhador esteja presente na sua posição de trabalho à hora exacta do início da

sua prestação de serviço, o tempo que ocorre até fazer “log in”, **tem que ser considerado como tempo de trabalho**, porque o contrário conforme está a ser interpretado pela supervisão e/ou coordenação, incorre numa contra-ordenação grave do disposto na lei.

No mesmo sentido, situações como idas ao WC, consideradas como necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador, não podem estar condicionadas à autorização da supervisão, muito menos contabilizadas para desconto do tempo de pausa ou do salário.

## **INTERRUPÇÃO DE TRABALHO POR MOTIVOS TÉCNICOS**

Nas situações em que o sistema informático se encontre indisponível e por tal motivo seja necessário, assim que possível, reiniciar pc, nomeadamente accionar aplicações, consolas ou por avaria de equipamento indispensável ao desempenho da função, como substituição de auricular/extensão ou outras operações inerentes, estas anomalias nos termos da lei são identificadas como “**interrupção de trabalho por motivos técnicos**”, e todo o tempo dispensado para a normalização da situação considerado como tempo de trabalho efectivo e não ser compensado posteriormente.

## **AS IRREGULARIDADES TÊM QUE SER CORRIGIDAS**

Não estamos em crer ser propósito da Gestão em prejudicar ainda mais os baixos salários dos trabalhadores, mas, também não compreendemos as atitudes que de forma recorrente procuram penalizar quem se esforça para prestar o seu melhor em benefício da empresa.

## **COMO DEVEM REAGIR OS TRABALHADORES**

Para que o apoio sindical seja prontamente prestado, em relação ao desconto no vencimento dos tempos ocorridos na operação com a questão do “log in”, devem os trabalhadores fazer o seguinte:

- Elaborar um registo onde conste a data, a hora de chegada à posição de atendimento, e não a hora em que passam a estar logados, e a identificação da supervisão naquele dia em serviço;
- O registo dos dias e tempo em que no final do dia, por conveniência do serviço, se desligou para além do horário normal de trabalho.
- Confirmadas irregularidades no vencimento, o trabalhador deve no imediato solicitar esclarecimentos junto do responsável administrativo, presencial ou através do seu correio electrónico pessoal, detalhando em pormenor as situações reportadas
- Reunidos os necessários elementos, privilegiando o diálogo para a resolução do problema, o SINTTAV notificará a empresa, por escrito, a corrigir a situação, se necessário solicitar reunião, e no caso de estas tentativas não surtirem qualquer efeito positivo, faremos a intervenção a nível superior.

# **ORGANIZADOS SEREMOS MAIS FORTES SINDICALIZA-TE NO SINTTAV**

**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.**

**SINDICALIZA-TE NO SINTTAV  
PARA ESTARES MAIS E MELHOR DEFENDIDO**

**SEMEAR IDEIAS, PARA GERAR CONSCIÊNCIAS, É DEVER SINDICAL**