

Avaliação Final

Atividade 1 – UFCD 10759

“Teletrabalho”

Nome(s) completo(s): Adilania Pinheiro; Andreia Silva, Francisco Reis, Marcelina Pimentel, Joana Carmo, Joana Revez.

Para abordar de forma analítica e reflexiva dos pontos temáticos fornecidos relativamente ao teletrabalho, escolhemos discutir os seguintes temas:

Índice

| | |
|--|---|
| Globalização e Mundialização; | 1 |
| Teletrabalho e a desumanização; | 2 |
| Teletrabalho e a flexibilização; | 3 |
| Os perigos da era digital; | 4 |
| Privacidade e proteção de dados pessoais; | 4 |
| Autodeterminação do trabalhador | 7 |
| Referências: | 7 |

Globalização e Mundialização;

Existem três conceitos semelhantes: Globalização, Mundialização e Internacionalização.

Globalização é um conceito que passou a ser amplamente utilizado a partir da década de 80, para nomear um fenómeno do modelo económico capitalista que abrangem aspetos políticos, económicos e sociais. Trata-se do fenómeno de integração entre países, instituições e pessoas.

O fenómeno da globalização foi primordialmente mercantil, a abertura de novos mercados, a exigência de novos produtos e formas para atender a crescente demanda impulsionaram o desenvolvimento dos transportes e das comunicações que foram e continuam a ser indispensáveis para a integração das diversas pessoas e instituições.

Alguns autores tratam globalização e mundialização como sinónimos, embora outros, por exemplo, Dreifuss - 1996, *façam um diferenciação muito clara ao afirmar que mundialização é um fenómeno muito mais vinculado aos processos culturais*. Fala-se de mundialização como a adoção em grande escala de uma cultura dominante, especialmente estudada quanto ao fenómeno da “americanização” em diversos níveis e em diversos países, desde a implementação de fast foods que impactaram a forma de se alimentar, indústria cinematográfica, por ser predominantemente americana, impactaram na forma de consumir e de perceber a realidade em diversos países, especialmente na América Latina.

Quanto a internacionalização é um conceito muito utilizado na esfera empresarial, trata-se da capacidade de atuação de uma determinada instituição em mercado internacional, também diz respeito ao financiamento das empresas e a comercialização das suas quotas em Bolsa, permitindo que pessoas e empresas em países diferentes possam integrar o quadro societário dessas instituições.

O fato é que essa integração cada vez mais intensa entre as pessoas e países tem facilitado a circulação de pessoas, informação, financiamento e também trabalho, pois reduziu barreiras espaciais, especialmente através da tecnologia. Embora a globalização afete a sociedade de maneira positiva, permitindo acesso à tecnologia, informação e cultura, a globalização também exige que sejam estabelecidos protocolos, legislações e cuidados para mediar essa interação.

No que diz respeito ao mundo do trabalho, a globalização ampliou significativamente as possibilidades de ingresso em diversos mercados globais, permitindo a participação em processos seletivos em empresas estrangeiras, a residência do trabalhador, permitiu o exercício de atividades através do trabalho remoto.

Ao passo que trabalhadores viram o seu leque de oportunidades serem ampliados, as empresas viram um enorme potencial de selecionar elementos com as melhores capacidades independentes de onde esses indivíduos se encontrem.

Questões relativas à globalização e ao mundo do trabalho têm provocado discussão e obrigado empresas e empregados, mas também Governos a buscarem formas de assegurar a efetivação dos direitos e o cumprimento dos deveres nas relações mediadas pela tecnologia. São dúvidas tais como qual legislação laboral deverá ser adotada caso uma empresa na China contrate um trabalhador encontrado em Portugal para uma atividade em regime remoto? As partes podem acordar livremente? Em caso de discordância e judicialização, qual será o foro? Ou ainda questões mais simples tal como qual a melhor ou mais correta forma de contabilizar as horas trabalhadas, é necessário um regime de fixação de horário ou será a livre escolha do trabalhador? Temas que serão mais explorados nos pontos seguintes.

Teletrabalho e a desumanização;

A desumanização nada mais é que o ato de desumanizar, é uma perda do caráter humano e das respetivas qualidades murais esperadas num ser humano.

Temos plena consciência que ao viver na era digital e tendo ao nosso dispor a possibilidade de regime de teletrabalho, estamos também expostos aos eventuais riscos deste regime, entre eles a perda de caráter humano e uma eventual robotização da nossa pessoa.

Faz parte da natureza humana o contacto físico e as relações interpessoais, quando existe uma boa estrutura organizacional e psicológica o regime de teletrabalho pode trazer-nos diversas vantagens, mas na falta destas características, as consequências podem revelar-se bastante complexas ou devastadoras.

“Segundo o estudo da *Eurofound* (2020), mais de 35% dos trabalhadores lidavam com elevadas exigências quantitativas e mais de 30% lidavam com sentimentos de exaustão emocional relacionados com o seu trabalho. Os estudos sobre o teletrabalho identificam como consequências o aumento do conflito trabalho-família (CTF) (*Eurofound*, 2020) e a diminuição do suporte do supervisor (*Ter Hoeven & Van Zoonen*, 2020).” – (https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/23248/1/master_diana_patricia_freitas.pdf)

Podemos concluir que existem inúmeros riscos associados ao regime de teletrabalho. Na dimensão individual e social podemos determinar as seguintes: comprometimento da estabilidade no trabalho; perda de rendimento e produtividade profissional; afastamento da identidade da empresa; dificuldade de acesso à documentação; alternâncias de horários e locais; relaxamento ou flexibilização da atividade desenvolvida; falta de formação; Metodologias inadequadas; Eventual inadaptação a outras funções, atividades ou tarefas; perda da capacidade comunicacional; Ansiedade; Depressão; *Burnout*; Distúrbios alimentares; Isolamento social; Deterioração das relações interpessoais; perda de contacto humano; comprometimento da estabilidade familiar; Assédio cibernético; Dores de cabeça; problemas de visão; Dores musculares; Aumento de peso; perda de interesse nas tarefas domésticas; desumanização pela virtualização; processo de reajuste normativo; comprometimento das condições laborais e das garantias; alteração e eventual comprometimento do poder influenciador das organizações de tutela, da participação, representação e do exercício de direitos laborais-sindiais; entre outros.

Cada pessoa é única e especial, sente e vive cada mudança de forma diferente e para algumas pessoas que detêm uma maior inteligência emocional e uma boa capacidade de adaptação circunstancial o teletrabalho trouxe inúmeras vantagens, tanto pessoalmente como profissionalmente.

Entre as vantagens individuais e sociais estão:

Foco; Redução de despesas; Flexibilidade e autogestão de tempo; Supressão do tempo em deslocações; Iniciativa por conta; Inclusão; Melhor estabilidade emocional (menos 'stress' e aumento do bem-estar); Tempo; Disponibilidade familiar; 'Marketing' de previsão; Eficiência e qualidade; Fluidez; Economias limpas; Economias competitivas; Desenvolvimento de áreas desfavorecidas; Desconcentração das metrópoles; Fluidificação do tráfego urbano; Monitorização em tempo real; Proximidade com clientes e trabalhadores; Redução de custos;

Relativamente às desvantagens, existem estratégias para nos protegermos e minimizarmos a exposição aos riscos acima supracitados e quando beneficiados das vantagens devemos aproveitar e tirar partido das mesmas.

O *engagement* tem um papel fundamental na motivação dos trabalhadores e cabe também à entidade empregadora em colaboração com o trabalhador, definir estratégias de modo a contornar as desvantagens e os riscos associados ao teletrabalho.

Para concluir, não descurando o papel fundamental da empresa na preservação da dignidade do trabalhador, bem como na imposição e respeito da barreira na esfera pessoal e familiar do mesmo, o trabalhador deve certificar-se de que está ciente dos seus direitos bem como dos seus deveres, protegendo-se assim do abuso laboral por parte do empregador.

Contudo, deixo a minha opinião e para finalizar acrescento que, devemos sempre fazer um balanço dos nossos objetivos, questionar e refletir sobre o que somos e o queremos ser e se estamos no caminho certo. Lembrando sempre que o nosso bem-estar psicológico também determina o nosso percurso e por vezes a necessidade de escolha e a mudança fazem parte da vida e são necessárias para o alcance do sucesso pessoal e da realização dos nossos sonhos. Não quer dizer que os concretizemos, mas a consciência de que fizemos o melhor para nós, facilita a aceitação, seja qual for o resultado.

"A desumanização desconecta o homem de sua verdadeira essência -quando há isso ocorre o homem perde a conexão com a realidade real."

Carlos Eduardo Balcarse

Teletrabalho e a flexibilização;

O teletrabalho, uma tendência cada vez mais presente nas organizações atuais, está fortemente associado à flexibilidade nas relações de trabalho. Este modelo de trabalho permite que os empregados desempenhem as suas funções profissionais fora do ambiente convencional de um escritório, o que acarreta uma série de benefícios e desafios.

Em primeiro lugar, o teletrabalho proporciona uma flexibilidade inédita em termos de horário de trabalho e organização do espaço laboral. Os empregados têm a liberdade de decidir quando e onde realizar as suas tarefas, permitindo uma melhor harmonização entre as exigências profissionais e pessoais. Esta flexibilidade pode resultar em aumentos de produtividade e satisfação no trabalho, pois os trabalhadores podem ajustar o seu horário consoante os seus picos de energia e preferências individuais.

No entanto, esta flexibilidade também pode ter consequências negativas significativas. Uma flexibilidade excessiva pode resultar na fusão entre a vida profissional e a vida pessoal, dificultando estabelecer limites claros entre o trabalho e o lazer. Quando não existe uma distinção clara entre estes dois aspetos da vida, os trabalhadores arriscam se sentirem constantemente sob pressão e incapazes de se desligar do trabalho, o que pode levar a problemas de saúde mental, como 'stress' e esgotamento.

Além disso, a mistura entre trabalho e vida pessoal pode prejudicar a qualidade das relações interpessoais. Quando os indivíduos estão sempre disponíveis para o trabalho, podem ter dificuldade em se desligar e dedicar-se totalmente aos relacionamentos familiares e sociais. Isso pode resultar em sentimentos de isolamento e alienação, à medida que as relações pessoais são negligenciadas em favor das exigências profissionais.

Portanto, embora o teletrabalho ofereça uma valiosa flexibilidade no ambiente de trabalho, é crucial encontrar um equilíbrio saudável entre trabalho e vida pessoal. Isso pode envolver a definição de limites claros entre os dois domínios, estabelecendo horários específicos para o trabalho e reservando tempo para atividades de lazer e descanso. Além disso, as organizações devem fornecer apoio e recursos para ajudar os trabalhadores a gerir o seu tempo e lidar com o 'stress' associado à flexibilidade excessiva. Só assim o teletrabalho poderá atingir todo o seu potencial como uma forma eficaz e sustentável de organização do trabalho no mundo contemporâneo.

Os perigos da era digital;

Os perigos da 'internet' podem causar grandes transtornos aos adultos e também às crianças. A 'internet', embora traga inúmeras vantagens, também apresenta riscos significativos para as famílias. Vejamos alguns dos perigos que a 'internet' representa:

- **Pedofilia e Sequestros:** "Amiguinhos virtuais" podem ser adultos disfarçados, levando crianças a se expor na 'webcam'. Essas imagens podem ser usadas em sítios 'web de prostituição infantil'.
- **Crimes cibernéticos:** são aqueles cometidos por meio de dispositivos conectados à rede, como computadores e 'smartphones'. O objetivo é obter vantagens com o sequestro de dados, como a cobrança pelo resgate, ou invadir sistemas para roubar informações que podem ser utilizadas para aplicar golpes e promover fraudes.
- **'Cyberbullying':** violência moral 'online' que pode afetar crianças e adolescentes. Os pais devem estar atentos para proteger os seus filhos.
- **4. Sexting:** Envio de mensagens ou imagens de teor sexual pelas redes sociais, algo comum entre jovens.
- **Haters:** Os haters são pessoas que expressam o seu ódio por um indivíduo ou um grupo na 'internet'. Diante de uma foto ou de um vídeo da vítima, eles tecem comentários cruéis, e não é incomum que coordenem os seus ataques à pessoa escolhida.
- **Fake news:** As fake news têm a intenção de despertar fortes efeitos emocionais nos leitores e os induzem a tomar ações precipitadas.

Privacidade e proteção de dados pessoais;

A privacidade e a proteção de dados pessoais são questões de extrema importância no contexto do teletrabalho.

Quando é autorizado o tratamento de dados?

Conforme as regras de proteção de dados estabelecidas no Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados da UE (RGPD), uma empresa ou organização pode recolher, ou reutilizar os seus dados pessoais quando tal for necessário para:

- dar execução a um contrato que tenha celebrado consigo – por exemplo, um contrato de fornecimento de bens ou serviços (isto é, quando compra algo em linha) ou um contrato de trabalho
- cumprir uma obrigação legal – por exemplo, quando o tratamento dos dados pessoais constitui um requisito legal, como no caso em que a entidade patronal fornece informações sobre a sua remuneração mensal ao seu organismo de segurança social
- defender os seus interesses vitais – por exemplo, sempre que a recolha ou tratamento de dados pessoais possa proteger a sua vida

- exercer funções de interesse público – trata-se, sobretudo, das funções de administrações públicas como escolas, hospitais e municípios
- prosseguir interesses legítimos – por exemplo, quando o seu banco utiliza os seus dados pessoais para verificar se pode beneficiar de uma conta poupança com uma taxa de juro mais elevada

Em qualquer outra situação, as empresas ou organizações devem pedir o seu consentimento antes de poderem recolher, ou reutilizar os seus dados pessoais.

Dar o consentimento

Quando uma empresa ou organização pede o consentimento do titular dos dados, este tem de dar o seu acordo de forma explícita, por exemplo, assinando um formulário de consentimento ou assinalando a opção «sim» num formulário de escolha, sim, /não numa página 'Web'. Não basta, por exemplo, assinalar uma casa para indicar que não pretende receber mensagens comerciais por correio eletrónico. Tem de aceitar explicitamente e concordar com o armazenamento e/ou tratamento dos seus dados pessoais para o fim em causa.

Antes de tomar uma decisão, tem direito a receber as seguintes informações:

- dados da empresa/organização que tratará os seus dados, incluindo os contactos e, se aplicável, o contacto do encarregado da proteção de dados
- a razão pela qual a empresa/organização utilizará os seus dados pessoais
- durante quanto tempo serão conservados os seus dados pessoais
- dados relativos a qualquer outra empresa ou organização que receba os seus dados pessoais
- informações sobre os seus direitos em matéria de proteção de dados (acesso, retificação, apagamento, reclamação, retirada do consentimento)

Estas informações devem ser apresentadas de forma clara e facilmente compreensível.

Retirada do consentimento e direito de oposição

Se tiver dado consentimento a uma empresa ou organização para utilizar os seus dados pessoais, pode, a qualquer momento, contactar o responsável pelo tratamento dos dados (a pessoa ou organismo que trata os seus dados pessoais) e retirar o seu consentimento. Assim que tiver retirado o seu consentimento, a empresa ou organização deixa de poder utilizar os seus dados pessoais.

Regras específicas relativas às crianças

Geralmente, se quiserem utilizar serviços em linha, nomeadamente usar redes sociais ou descarregar música, ou jogos, os seus filhos precisam da sua aprovação enquanto autoridade parental/tutor legal, pois estes serviços utilizam os dados pessoais das crianças. Os menores deixam de precisar de consentimento parental a partir dos 16 anos (em alguns países da UE este limite de idade pode ser de 13 anos). Os controlos do consentimento parental devem ser eficazes, por exemplo, recorrendo ao envio de uma mensagem de confirmação para o endereço eletrónico de um dos pais.

Aceder aos seus dados pessoais

Pode pedir para aceder aos seus dados pessoais conservados por uma empresa ou organização. Tem também direito a obter gratuitamente uma cópia dos dados num formato acessível. A empresa ou organização deve responder-lhe no prazo de um mês e entregar-lhe uma cópia dos seus dados pessoais e de quaisquer outras informações relevantes sobre como foram ou estão a ser utilizados esses dados.

Retificar os seus dados pessoais

Se uma empresa ou organização armazenou dados incorretos ou incompletos sobre si, pode pedir-lhes que sejam retificados ou atualizados.

Transferir os seus dados pessoais (direito à portabilidade dos dados)

Em certas situações, pode pedir a uma empresa ou organização que lhe devolva os seus dados ou os transfira diretamente para outra empresa, se tal for tecnicamente viável. Trata-se da chamada «portabilidade dos dados». Pode usar este direito, por exemplo, se decidir mudar de um serviço para outro serviço similar – como passar de uma rede social para outra – e quiser que as suas informações pessoais sejam rápida e facilmente transferidas para o novo serviço.

Apagar os seus dados pessoais (direito a ser esquecido)

Se os seus dados pessoais já não forem necessários ou estiverem a ser utilizados ilegalmente, pode solicitar que sejam apagados. Trata-se do chamado «direito a ser esquecido».

Estas regras aplicam-se também aos motores de pesquisa, como o Google, uma vez que são também considerados responsáveis pelo tratamento de dados. Pode pedir que as ligações para páginas ‘Web’ que incluam o seu nome sejam eliminada dos resultados do motor de pesquisa, se as informações forem incorretas, inadequadas, irrelevantes ou excessivas.

Para proteger outros direitos, como a liberdade de expressão, alguns dados podem não ser automaticamente apagados. Por exemplo, as declarações controversas feitas por personalidades conhecidas poderão não ser apagadas se o interesse público for mais bem servido se as mesmas continuarem a estar disponíveis em linha. Pode solicitar que os seus dados pessoais sejam apagados e retirados de outros sítios ‘Web’ Acesso não autorizado a dados pessoais (violação de dados). Em caso de violação dos seus dados pessoais, ou seja, se alguém os roubar ou perder ou aceder-lhes ilegalmente, o responsável pelo tratamento dos dados (a pessoa ou organismo que trata os seus dados) deve informar a autoridade nacional de proteção de dados. O responsável pelo tratamento dos dados deve também informá-lo diretamente se, na sequência de tal violação, existirem riscos sérios relativamente aos seus dados pessoais ou à sua privacidade.

«Cookies» (testemunhos de conexão)

Os «cookies» são pequenos ficheiros de texto que um sítio ‘Web’ pede ao seu programa de navegação para instalar no seu computador ou dispositivo móvel. Os «cookies» são utilizados de forma generalizada para memorizar as suas preferências e, assim, melhorar o funcionamento dos sítios ‘Web’, bem como para acompanhar a sua navegação na Internet e criar perfis de utilizador e, depois, mostrar-lhe publicidade seletiva baseada nas suas preferências.

Qualquer sítio ‘Web’ que utilize «cookies» tem de obter o seu consentimento antes de instalar um «cookie» no seu computador ou dispositivo móvel. Um sítio ‘Web’ não pode limitar-se a informá-lo de que utiliza «cookies» ou a explicar-lhe o que deve fazer para os desativar.

Os sítios ‘Web’ devem ainda lhe explicar como serão usadas as informações recolhidas graças aos «cookies» e dar-lhe a possibilidade de retirar o seu consentimento. Se decidir fazê-lo, o sítio ‘Web’ é obrigado, mesmo assim, a fornecer-lhe um serviço mínimo, por exemplo, dar-lhe acesso a uma parte do sítio ‘Web’.

Nem todos os «cookies» exigem o seu consentimento. Os «cookies» utilizados exclusivamente para proceder à transmissão de uma comunicação não exigem nenhum consentimento prévio. É o caso, por exemplo, dos «cookies» utilizados para «equilibrar a carga» (ou seja, repartir, os pedidos ao servidor ‘Web’ por várias máquinas). Os «cookies» que sejam estritamente necessários para fornecer um serviço em linha que tenha sido expressamente solicitado pelo utilizador também não exigem o seu consentimento. É o caso, por exemplo, dos «cookies» utilizados para lhe permitir preencher um formulário em linha ou usar o cesto de compras quando faz compras em linha.

Autodeterminação do trabalhador

A autodeterminação do trabalhador refere-se à capacidade do trabalhador de exercer controlo sobre o seu próprio trabalho, sobre as suas tarefas e sobre a gestão do seu tempo, portanto pode ser definida como a autonomia do trabalhador. No âmbito do teletrabalho, a autodeterminação torna-se ainda mais evidente, pois, no trabalho remoto, muitos são os funcionários que exercem as suas funções no regime de isenção de horário. Se, por um lado, a autodeterminação pode levar a um maior senso de responsabilidade e satisfação laboral, por outro lado, requer grande autodisciplina, sendo que existe uma maior dificuldade em estabelecer limites entre a vida pessoal e laboral, mais distrações e consequentemente dificuldade em manter o foco.

Deste modo, apesar de existirem várias teorias e metodologias relacionadas ao tema da autonomia laboral, o seu conceito ainda é ambíguo, bem como as suas vantagens e desvantagens no que concerne à autodeterminação do teletrabalhador, portanto, cabe à equipa de saúde e segurança, chefes e trabalhadores, avaliarem os prós e contras associados à flexibilização do teletrabalho.

Referências:

<https://repositorium.uminho.pt/bitstream/1822/67361/1/Teletrabalho.pdf>

<https://repositorio.ipl.pt/bitstream/10400.21/15356/1/1.%20Disserta%C3%A7%C3%A3o%20definitiva%20Mariuska%20Oliveira%2020190004.pdf>

<https://www.rpso.pt/autonomia-no-trabalho/>

https://www.edpb.europa.eu/edpb_pt

https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=uriserv:OJ.L_.2016.119.01.0001.01.ENG&toc=OJ:L:2016:119:TOC

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=celex:32009L0136>

<https://nordvpn.com/pt-br/blog/perigos-da-internet/>

[Material didático \(PowerPoints fornecidos na plataforma Teams pelo Dr. Ricardo Rodrigues\)](#)