

## TELETRABALHO

O teletrabalho deixou de ser obrigatório a partir de 1 de junho de 2020, pelo que o regime do teletrabalho volta a ser o que está consignado no Código do Trabalho.

Existem, no entanto, **situações de exceção**, ou seja, **situações em que o trabalhador pode requerer a manutenção da situação de teletrabalho, sem que o empregador se possa opor, desde que as funções por ele exercidas sejam compatíveis com esse regime de prestação de trabalho.** Nas situações a seguir descritas de teletrabalho obrigatório, não é necessário acordo escrito entre as partes, pode, no entanto, a entidade empregadora solicitar prova dos motivos invocados.

Assim, **é obrigatória a adoção do regime de teletrabalho, quando requerido pelo trabalhador, independentemente do vínculo laboral, sempre que as funções em causa o permitam, nas seguintes situações:**

1. O trabalhador, mediante certificação médica, se encontre abrangido pelo regime excecional de proteção de imunodeprimidos e doentes crónicos, nos termos do artigo 25.º -A do Decreto Lei n.º 10 -A/2020, de 10 de março, na sua redação atual;
2. O trabalhador seja portador de deficiência, com grau de incapacidade igual ou superior a 60 %;
3. O trabalhador com filho ou outro dependente a cargo menor de 12 anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, decorrentes de suspensão das atividades letivas e não letivas presenciais em estabelecimento escolar ou equipamento social de apoio à primeira infância ou deficiência, fora dos períodos de interrupções letivo, desde que o outro progenitor não se encontre em regime de teletrabalho.
4. Quando os espaços físicos e a organização do trabalho não permitam o cumprimento das orientações da Direção-Geral da Saúde (DGS) e da Autoridade para as Condições do Trabalho sobre a matéria, na estrita medida do necessário.

**Fora destas situações o teletrabalho**, de acordo com as regras gerais previstas no Código do Trabalho, deve ser objeto de **acordo escrito** entre empregador e trabalhador que se destina, apenas, a fazer prova das condições em que o teletrabalho é prestado.



Quem presta serviço em regime de teletrabalho fá-lo, habitualmente, a partir de casa, o que levanta questões sobre a privacidade. O trabalhador tem direito aos tempos de descanso e repouso. Trabalhar neste regime não implica disponibilidade 24 horas por dia, 7 dias na semana. Em contrapartida, a entidade patronal pode controlar a atividade ou, os instrumentos de trabalho do empregado, por exemplo, com uma visita à residência, entre as 9 e as 19 horas.

#### **-Direitos, deveres, Computador e internet a cargo da empresa**

O teletrabalhador tem os mesmos direitos que os colegas que se deslocam à empresa: formação, promoções e progressão na carreira, limites do período normal de trabalho e reparação de danos por acidente de trabalho ou doença profissional. O empregador deve proporcionar formação adequada para as tecnologias de informação e comunicação a usar na atividade e promover contactos regulares com a empresa e os colegas, para o funcionário não se sentir isolado.

Se o contrato nada indicar quanto aos instrumentos de trabalho, parte-se do princípio de que pertencem ao empregador, que assegura a instalação, manutenção e despesas. O funcionário só pode usá-los para trabalhar, a menos que a empresa autorize o contrário. Pode utilizar as tecnologias de informação e comunicação em reuniões fora do âmbito laboral, por exemplo, em comissão de trabalhadores.

Os trabalhadores que até à data em que passaram a prestar a atividade em regime de teletrabalho recebiam subsídio de alimentação deverão continuar a recebê-lo.

A relação em teletrabalho vai pautar-se pelo acordo que for celebrado entre o trabalhador e a empresa, horários, subsídios, instrumentos de trabalho, privacidade, despesas com comunicações e internet, bem como a identificação do departamento da empresa em cuja dependência fica o trabalhador, bem como quem este deve contactar no âmbito da prestação de trabalho.

**Não sendo o teletrabalho obrigatório pode o trabalhador não aceitar a prestação de trabalho neste regime.**

**O SMAV e o seu Gabinete Jurídico mantêm-se disponíveis para mediar os processos dos seus associados. Contacte-nos.**

O SECRETARIADO NACIONAL SMAV

Lisboa, 3 junho 2020

2/2

**SMAV- Sindicato dos Meios Audiovisuais**