

LEGISLAÇÃO

Portugal foi o primeiro país a nível europeu a regular juridicamente a modalidade de teletrabalho no setor privado. O regime jurídico do teletrabalho teve a sua primeira consagração legal na Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto.

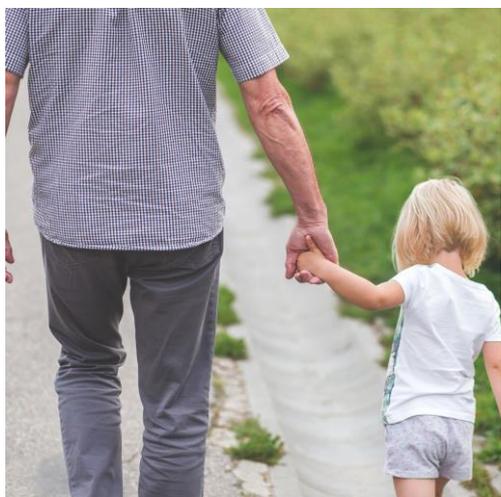


BEM-VINDO

A DGERT com esta publicação pretende contribuir de uma forma mais eficiente para a divulgação de informação relativa à contratação coletiva e relações bilaterais entre parceiros sociais.

TRABALHADORES ABRANGIDOS

No final de 2019 apenas 5,4% dos trabalhadores na UE-27 trabalhavam usualmente a partir de casa.



O QUE ENCONTRAMOS NOS IRCT

Exemplos de IRCT que regulam o regime de teletrabalho através de cláusulas para além do previsto no Código do Trabalho.



Teletrabalho

Emprego

Diálogo
Social

Solidariedade

Segurança

no contexto da negociação coletiva

A [Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho \(DGERT\)](#) criou recentemente uma Divisão de Promoção do Diálogo Social que visa contribuir de uma forma mais eficiente para a divulgação de informação nacional e internacional relativa à contratação coletiva e relações bilaterais entre parceiros sociais. Assumindo que a disseminação de informação estruturada pode contribuir para o debate e servir de modelo e inspiração, a DGERT publicará periodicamente, doravante, pequenos fascículos informativos sobre temas específicos considerados relevantes para as relações de trabalho.

Num tempo particularmente atribulado como o que hoje vivemos, marcado pela incerteza social e económica, com [impactos óbvios e relevantes a nível do emprego e das relações de trabalho como as conhecíamos até agora](#), onde o recurso ao trabalho a partir do domicílio aumentou significativamente, considerou-se pertinente organizar informação sobre teletrabalho, incluindo relativamente a todos os IRCT publicados entre 2019 e setembro de 2020, isto é, o que foi negociado na fase imediatamente antes do início da pandemia COVID19, e já na sua pendência, até à presente data.

A presente publicação não faz qualquer juízo de valor sobre as cláusulas de IRCT que aqui são reproduzidas. O objetivo é única e exclusivamente o de compilar de forma acessível ao público em geral cláusulas acordadas entre as partes que já se encontram publicadas no Boletim do Trabalho e Emprego.

Regime jurídico teletrabalho

Em 2002, foi estabelecido o [Acordo](#) – Quadro Europeu sobre o Teletrabalho ¹, onde se destacam disposições sobre i) atribuição aos teletrabalhadores de proteção semelhante à dos trabalhadores que exercem a sua atividade nas instalações do empregador; ii) regulamentação das suas condições de trabalho, a saúde e segurança, a formação, os direitos coletivos; iii) e consagração de dois princípios solenes - o princípio da reversibilidade e o do caráter voluntário do teletrabalho.

Em consonância com as principais orientações do Acordo-Quadro Europeu sobre o Teletrabalho, Portugal estabeleceu o regime jurídico (inicialmente apenas para o sector privado) do teletrabalho² tendo sido o primeiro país a nível europeu a fazê-lo.

O regime jurídico do teletrabalho teve a sua primeira consagração legal nos artigos 233.º a 243.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, que aprovou o Código do Trabalho. Seguidamente, a Lei n.º 7/2009,

1.

Legislação teletrabalho

¹ O acordo, que foi assinado pela CES, UNICE/UEAPME e CEEP, define o teletrabalho e estabelece, à escala europeia, um quadro geral para as condições de trabalho dos teletrabalhadores. Atribui a estes a mesma proteção global que aos trabalhadores que exercem as suas atividades nas instalações da empresa e destaca sete domínios-chave em que as especificidades do teletrabalho devem ser tomadas em conta.

² Em 1998, foi na Itália, com a Lei de Bassanini (artigo 4.º da Lei de 16 de junho de 1998, n.º 191), que se consagrou, pela primeira vez, o regime jurídico do teletrabalho mas para o setor da Administração Pública.

de 12 de fevereiro, que aprovou o novo Código do Trabalho, regula o teletrabalho nos artigos 165.º a 171.º, sem relevantes alterações face ao anterior regime ³.

No Código do Trabalho, o teletrabalho é definido como a «*prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação*», estipulando-se que para se exercer a atividade no regime de teletrabalho seja necessária a celebração de um contrato de prestação subordinada de teletrabalho.

Nos termos do Código do Trabalho ⁴, na SUBSECÇÃO V, temos:

Artigo 165.º

Noção de teletrabalho

Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação.

Artigo 166.º

Regime de contrato para prestação subordinada de teletrabalho

- 1 – Pode exercer a atividade em regime de teletrabalho um trabalhador da empresa ou outro admitido para o efeito, mediante a celebração de contrato para prestação subordinada de teletrabalho.
- 2 – Verificadas as condições previstas no n.º 1 do artigo 195.º, o trabalhador tem direito a passar a exercer a atividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a atividade desempenhada.
- 3 – Além das situações referidas no número anterior, o trabalhador com filho com idade até 3 anos tem direito a exercer a atividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a atividade desempenhada e a entidade patronal disponha de recursos e meios para o efeito. ⁵
- 4 – O empregador não pode opor-se ao pedido do trabalhador nos termos dos números anteriores. ⁶
- 5 - O contrato está sujeito a forma escrita e deve conter: ⁷



³ Antes de 2003 tivemos a Resolução do Conselho de Ministros 96/99 de 26 de agosto, a Resolução do Conselho de Ministros 81/00 de 10 de julho, a Resolução do Conselho de Ministros 110/00 de 22 de agosto, o Acordo-Quadro Europeu sobre Teletrabalho em julho de 2002.

⁴ Aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pelas Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro, 53/2011, de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de junho, 47/2012, de 29 de agosto, 69/2013, de 30 de agosto, 27/2014, de 8 de maio, 28/2015, de 14 de abril, 120/2015, de 1 de setembro, 8/2016, de 1 de abril, 28/2016, de 23 de agosto, 42/2016, de 28 de dezembro, 73/2017, de 16 de agosto, 14/2018, de 19 de março, 90/2019, de 4 de setembro, 93/2019, de 4 de setembro.

⁵ Redação dada pela [Lei n.º 120/2015](#), de 1 de setembro.

⁶ Redação dada pela [Lei n.º 120/2015](#), de 1 de setembro.

⁷ Redação dada pela [Lei n.º 120/2015](#), de 1 de setembro.

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
 - b) Indicação da atividade a prestar pelo trabalhador, com menção expressa do regime de teletrabalho, e correspondente retribuição;
 - c) Indicação do período normal de trabalho;
 - d) Se o período previsto para a prestação de trabalho em regime de teletrabalho for inferior à duração previsível do contrato de trabalho, a atividade a exercer após o termo daquele período;
 - e) Propriedade dos instrumentos de trabalho bem como o responsável pela respetiva instalação e manutenção e pelo pagamento das inerentes despesas de consumo e de utilização;
 - f) Identificação do estabelecimento ou departamento da empresa em cuja dependência fica o trabalhador, bem como quem este deve contactar no âmbito da prestação de trabalho.
- 6 – O trabalhador em regime de teletrabalho pode passar a trabalhar no regime dos demais trabalhadores da empresa, a título definitivo ou por período determinado, mediante acordo escrito com o empregador.⁸
- 7 – A forma escrita é exigida apenas para prova da estipulação do regime de teletrabalho.⁹
- 8 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 3 e constitui contraordenação leve a violação do disposto no n.º 4.¹⁰

Artigo 167.º

Regime no caso de trabalhador anteriormente vinculado ao empregador

- 1 – No caso de trabalhador anteriormente vinculado ao empregador, a duração inicial do contrato para prestação subordinada de teletrabalho não pode exceder três anos, ou o prazo estabelecido em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.
- 2 – Qualquer das partes pode denunciar o contrato referido no número anterior durante os primeiros 30 dias da sua execução.
- 3 – Cessando o contrato para prestação subordinada de teletrabalho, o trabalhador retoma a prestação de trabalho, nos termos acordados ou nos previstos em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.
- 4 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto no número anterior.

⁸ Redação dada pela [Lei n.º 120/2015](#), de 1 de setembro.

⁹ Redação dada pela [Lei n.º 120/2015](#), de 1 de setembro.

¹⁰ Aditado pela [Lei n.º 120/2015](#), de 1 de setembro.

Artigo 168.º

Instrumentos de trabalho em prestação subordinada de teletrabalho



- 1 – Na falta de estipulação no contrato, presume-se que os instrumentos de trabalho respeitantes a tecnologias de informação e de comunicação utilizados pelo trabalhador pertencem ao empregador, que deve assegurar as respetivas instalação e manutenção e o pagamento das inerentes despesas.
- 2 – O trabalhador deve observar as regras de utilização e funcionamento dos instrumentos de trabalho que lhe forem disponibilizados.
- 3 – Salvo acordo em contrário, o trabalhador não pode dar aos instrumentos de trabalho disponibilizados pelo empregador uso diverso do inerente ao cumprimento da sua prestação de trabalho.

Artigo 169.º

Igualdade de tratamento de trabalhador em regime de teletrabalho

- 1 – 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.
- 2 – No âmbito da formação profissional, o empregador deve proporcionar ao trabalhador, em caso de necessidade, formação adequada sobre a utilização de tecnologias de informação e de comunicação inerentes ao exercício da respetiva atividade.
- 3 – O empregador deve evitar o isolamento do trabalhador, nomeadamente através de contactos regulares com a empresa e os demais trabalhadores.

Artigo 170.º

Privacidade de trabalhador em regime de teletrabalho

- 1 – O empregador 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.
- 2 – Sempre que o teletrabalho seja realizado no domicílio do trabalhador, a visita ao local de trabalho só deve ter por objeto o controlo da atividade laboral, bem como dos instrumentos de trabalho e apenas pode ser efetuada entre as 9 e as 19 horas, com a assistência do trabalhador ou de pessoa por ele designada.
- 3 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Artigo 171.º

Participação e representação coletivas de trabalhador em regime de teletrabalho

- 1 – O trabalhador em regime de teletrabalho integra o número de trabalhadores da empresa para todos os efeitos relativos a estruturas de representação coletiva, podendo candidatar-se a essas estruturas.
- 2 – O trabalhador pode utilizar as tecnologias de informação e de comunicação afetas à prestação de trabalho para participar em reunião promovida no local de trabalho por estrutura de representação coletiva dos trabalhadores.
- 3 – Qualquer estrutura de representação coletiva dos trabalhadores pode utilizar as tecnologias referidas no número anterior para, no exercício da sua atividade, comunicar com o trabalhador em regime de teletrabalho, nomeadamente divulgando informações a que se refere o n.º 1 do artigo 465.º.
- 4 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2 ou 3.



Recentemente, no âmbito da pandemia COVID 19, a figura do teletrabalho ganhou um relevo meteórico e uma importância exponencial como instrumento de organização do trabalho fundamental para evitar o risco de contágio.

O artigo 6º do Decreto-lei 2-A/2020, de 20 de março, impôs a obrigatoriedade de recurso á figura do teletrabalho, independentemente do vínculo laboral, sempre tal fosse tecnicamente viável tendo em conta a natureza das funções exercidas. Esta obrigatoriedade vigorou para a generalidade das pessoas entre 20 de março e o dia 1 de junho de 2020. E a partir dessa data, manteve-se obrigatório quando requerido pelo trabalhador, independentemente do vínculo laboral, sempre que as funções em causa o permitam, nas seguintes situações:

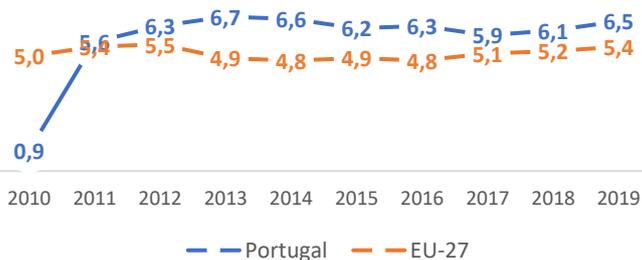
- O trabalhador, mediante certificação médica, se encontre abrangido pelo regime excecional de proteção de imunodeprimidos e doentes crónicos, nos termos do artigo 25.º -A do Decreto-Lei n.º 10 -A/2020, de 10 de março, na sua redação atual;
- O trabalhador seja portador de deficiência, com grau de incapacidade igual ou superior a 60 %;
- É ainda obrigatória a adoção do regime de teletrabalho 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.

Entretanto, a Resolução do Conselho de Ministros nº70-A/2020, de 11 de setembro, veio declarar a situação de contingência no âmbito da pandemia da doença COVID19, identificando como medidas de prevenção e mitigação dos riscos de contágio a manutenção das situações de obrigatoriedade de teletrabalho já anteriormente provisoriamente previstas, e ainda, com vista à redução do contágio, instituiu a preferência pelo recurso ao regime de teletrabalho nas empresas com 50 ou mais trabalhadores nas áreas em que a situação epidemiológica o justifique (identificadas por Resolução do Conselho de Ministros a emitir de 15 em 15 dias), sempre que a natureza da atividade o permita, cujo regime veio a ser concretizado pelo Decreto-lei nº79-A/2020, de 1 de outubro.

Abrangidos ou potencialmente abrangidos por IRCT

O [Eurostat evidencia](#) que o número de pessoas a trabalhar em casa tem vindo a aumentar lentamente. No final de 2019 apenas 5,4% dos trabalhadores na UE-27 geralmente trabalhava em casa.

Gráfico 1 - Empregados a trabalhar de casa usualmente, 2010-2019



Fonte: Eurostat

Como se pode ver pelo gráfico, Portugal em 2019 tinha 6,5% dos empregados a trabalhar à distância (não necessariamente teletrabalho nos termos do Código do Trabalho, porque abrange conceito de trabalhador mais lato do que TCO) de forma usual. Porém, devemos notar que Portugal está a cima de média europeia, mas fica longe dos estados-membros onde esta modalidade de trabalho é mais frequente: Holanda, Finlândia e Luxemburgo.

2.

Trabalhadores abrangidos ou potencialmente abrangidos



ec.europa.eu/eurostat

Se nos concentrarmos nos trabalhadores por conta de outrem e tivermos em conta a informação constante no [Livro Verde sobre as Relações Laborais](#) obtida através da utilização da informação do Relatório Único constatamos, página 177, que o teletrabalho tem um expressão residual no contexto português e perdeu relevância entre 2010 e 2014 (últimos dados disponíveis).

Segundo a mesma fonte, a esmagadora maioria dos trabalhadores em regime de teletrabalho têm contratos sem termo (entre 94,5% em 2010 a 82,5% em 2014), apesar de ter vindo a aumentar a proporção de teletrabalhadores com contratos de trabalho com termo tendo passado de 5,5% em 2010 para

17,5% em 2014.

Recentemente, o Instituto Nacional de Estatística no Inquérito Rápido e Excepcional às Empresas – COVID-19 1ª quinzena de julho de 2020, apresentou informação sobre o volume de negócios, o pessoal ao serviço e sobre o pessoal ao serviço em teletrabalho e com presença alternada nas instalações da empresa, constatando-se uma alteração vertiginosa no recurso ao teletrabalho.

No que concerne ao teletrabalho e presença alternada nas instalações da empresa na primeira quinzena de julho de 2020 e evolução desde abril constatou-se :

1. 37% das empresas respondentes tinham pessoas em teletrabalho na primeira quinzena de julho, com redução face ao trimestre anterior, sendo que 7% tinham mais de 75% do pessoal ao serviço efetivamente a trabalhar nesse regime;
2. A proporção de empresas que referiram ter pessoas em teletrabalho aumenta com a dimensão da empresa, sendo 17% nas microempresas e atingindo 74% nas grandes. Por setor, a percentagem de empresas que referiram pessoas em teletrabalho foi mais elevada na Informação e comunicação (75%) e mais reduzida na Construção e atividades imobiliárias (25%);
3. 38% das empresas indicaram ter pessoal a trabalhar com presença alternada nas suas instalações devido à pandemia;
4. O recurso à presença alternada nas instalações da empresa cresce com a dimensão da empresa: 21% das microempresas e por 68% das grandes empresas. O setor da

Informação e Comunicação destaca-se no recurso a esta prática, com 65% das empresas a indicarem essa prática;

5. A percentagem de empresas com pessoas em teletrabalho diminuiu 21 p.p. entre abril e julho de 2020 (passando de 58% em abril para 37% em julho). Com especial destaque, a percentagem de empresas que tinham mais de 75% do pessoal ao serviço em regime de teletrabalho decresceu de 16% em abril para 7% em julho (-9 p.p.).

Analisados todos os IRCT publicados nos Boletins de Trabalho e Emprego publicitados em 2019 e até final do primeiro semestre de 2020, constata-se que 2 contratos coletivos de trabalho e 10 acordos de empresa, possuem no seu conteúdo cláusulas que se referem ao regime de teletrabalho.

Se conjugarmos esta referência com o universo de trabalhadores potencialmente abrangido por cada um dos IRCT em causa, constata-se que, potencialmente, via contratação coletiva podemos chegar até 3% de trabalhadores a prestarem funções em regime de teletrabalho.

Quadro 1 – Trabalhadores potencialmente abrangidos por IRCT publicados em 2019 com referência ao teletrabalho

BTE	Tipo	IRCT	Data de entrada em vigor	Âmbito Geográfico	Sector Económico	Trabalhadores potencialmente abrangidos
BTE 5/2019	Acordo Coletivo	Fidelidade - Companhia de Seguros, SA e outras e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA) e outros	01/01/2019	Nacional	Atividades financeiras e de seguros	3.496
BTE 5/2019	Acordo Empresa	Seguradoras Unidas, SA e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA) e outros	01/01/2019	Nacional	Atividades financeiras e de seguros	925
BTE 6/2019	Acordo Empresa	Fundação INATEL e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros	01/01/2019	Nacional	Alojamento, restauração e similares	929
BTE 6/2019	Acordo Empresa	Fundação INATEL e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP	01/01/2019	Nacional	Alojamento, restauração e similares	a)
BTE 6/2019	Acordo Empresa	Fundação INATEL e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE	01/01/2019	Nacional	Alojamento, restauração e similares	a)
BTE 13/2019	Acordo Coletivo	Generali - Companhia de Seguros, SA e outra e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA) e outros	01/04/2019	Nacional	Atividades financeiras e de seguros	330
BTE 17/2019	Acordo Coletivo	Zurich Insurance PLC - Sucursal em Portugal e outra e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA) e outros	01/01/2019	Nacional	Atividades financeiras e de seguros	420
BTE 17/2019	Acordo Empresa	AIG Europe S.A. - Su-cursal em Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outro	01/01/2019	Nacional	Atividades financeiras e de seguros	48
BTE 21/2019	Acordo Coletivo	Lusitânia - Companhia de Seguros, SA e outras e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA) e outros	01/01/2019	Nacional	Atividades financeiras e de seguros	600
BTE 27/2019	Contrato Coletivo	FENAME - Federação Nacional do Metal e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE e outros - Alteração salarial e outras/texto consolidado	01/04/2019	Nacional	Indústrias transformadoras	13.837

BTE	Tipo	IRCT	Data de entrada em vigor	Âmbito Geográfico	Sector Económico	Trabalhadores potencialmente abrangidos
BTE 29/2019	Acordo Empresa	Europ Assistance - Companhia Portuguesa de Seguros, SA e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA) e outros	01/01/2019	Nacional	Atividades financeiras e de seguros	343
BTE 45/2019	Contrato Coletivo	ABIMOTA - Associação Nacional das Indústrias de Duas Rodas, Ferragens, Mobiliário e Afins e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outro - Revisão global	01/01/2019	Nacional	Indústrias transformadoras	7.793
Total						28.721
% face ao total de trabalhadores potencialmente abrangidos IRCT em 2019 (883.727)						3%

a. Quando se trata de várias convenções entre a mesma entidade patronal e diferentes entidades sindicais, no mesmo ano (e no mesmo subsector), e que não apresentam diferenciação de trabalhadores por sindicato a que são filiados, o registo dos TCO só se faz para a primeira convenção publicada (para evitar a duplicação do total de trabalhadores).

Cláusulas constantes de IRCT que regulam o regime de teletrabalho

O que pode ser regulado por Instrumento de Regulamentação Coletiva no âmbito do regime de teletrabalho previsto no Código do Trabalho?

Direito ao exercício da atividade em regime de teletrabalho para trabalhadores com filhos com idade superior a 3 anos;

Estipulação de prazo de duração de vigência de contrato de teletrabalho por tempo superior a 3 anos;

Regras de alternância ou intermitência entre teletrabalho e trabalho presencial.

Concretização de regras de respeito pela privacidade do trabalhador e os tempos de descanso, e de repouso da família deste;

Outras regras em sentido mais favorável para o trabalhador do que as previstas no Código do Trabalho.

3.

O que encontramos nos IRCT

Exemplos de IRCT (2019-2020) que regulam o regime de teletrabalho através de cláusulas para além do previsto no Código do Trabalho.

BTE 5/2019	Fidelidade - Companhia de Seguros, SA e outras e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA) e outros
Acordo Coletivo	

Cláusula 16.ª

(Teletrabalho)

- 1- A atividade contratada pode ser exercida fora da empresa através de recurso a tecnologias de informação e de comunicação, mediante a celebração de contrato escrito para a prestação subordinada de teletrabalho, com todos os direitos e garantias que lhe são assegurados por lei.
- 2- O contrato a celebrar entre as partes conterá obrigatoriamente a definição da atividade a prestar, categoria profissional e retribuição, de acordo com o previsto no presente ACT, e a identificação do estabelecimento ou departamento da empresa em cuja dependência fica o trabalhador, bem como quem este deve contactar no âmbito da prestação de trabalho.
- 3- O período normal de trabalho é regulado nos termos do presente ACT.
- 4- Ao trabalhador em regime de teletrabalho são aplicáveis todos os direitos constantes no presente ACT, com as necessárias adaptações.
- 5- Salvo acordo em sentido contrário, é da empresa a propriedade dos instrumentos de trabalho, bem como a responsabilidade pela respetiva instalação e manutenção e pelo pagamento das inerentes despesas de consumo e de utilização.
- 6- A empresa procurará adotar medidas tendentes a evitar o isolamento do trabalhador, designadamente promovendo, periodicamente, a sua presença no estabelecimento ou departamento da empresa ao qual se encontra vinculado.
- 7- No caso de trabalhador anteriormente vinculado ao empregador, a duração inicial para prestação de teletrabalho é no máximo de 2 anos, considerando-se o contrato automática e sucessivamente renovado por períodos de um ano se não for denunciado por qualquer das partes com a antecedência mínima de 60 dias em relação ao termo inicial ou de qualquer renovação.
- 8- Cessando o contrato de teletrabalho referido no número anterior, o trabalhador retomará as funções anteriormente exercidas, ou outras equivalentes.

BTE 5/2019	Seguradoras Unidas, SA e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA) e outros
Acordo Empresa	

Cláusula 13.ª

(Teletrabalho)

- 1- A atividade contratada pode ser exercida fora da empresa através de recurso a tecnologias de informação e de comunicação, mediante a celebração de contrato escrito para a prestação subordinada de teletrabalho, com todos os direitos e garantias que lhe são assegurados por lei.
- 2- O contrato a celebrar entre as partes conterá obrigatoriamente a definição da atividade a prestar, categoria profissional e retribuição, de acordo com o previsto no presente AE, e identificação do

estabelecimento ou departamento da empresa em cuja dependência fica o trabalhador, bem como quem este deve contactar no âmbito da prestação de trabalho.

3- Salvo acordo em sentido contrário, é da empresa a propriedade dos instrumentos de trabalho, bem como a responsabilidade pela respetiva instalação e manutenção e pelo pagamento das inerentes despesas de consumo e de utilização.

4- O período normal de trabalho é regulado nos termos do presente AE.

5- No caso de trabalhador anteriormente vinculado ao empregador, a duração inicial para prestação de teletrabalho é no máximo de dois anos, considerando-se o contrato automática e sucessivamente renovado por períodos de um ano se não for denunciado por qualquer das partes com a antecedência mínima de três meses em relação ao termo inicial ou de qualquer renovação.

6- Cessando o contrato de teletrabalho referido no número anterior, e mantendo-se o vínculo contratual ao empregador, o trabalhador retomará as funções anteriormente exercidas, ou outras equivalentes, salvo acordo escrito em contrário.

7- O empregador deve evitar o isolamento do trabalhador, promovendo medidas para esse efeito, nomeadamente a necessidade de comparência periódica no estabelecimento ou departamento da empresa em cuja dependência o trabalhador se encontra.

BTE 6/2019	Fundação INATEL e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros
Acordo Empresa	

Cláusula 21.ª

Teletrabalho

1- Nos termos da legislação em vigor o trabalhador pode passar a trabalhar em regime de teletrabalho total ou parcial, com autorização expressa do conselho de administração e mediante acordo escrito, por períodos prorrogáveis de 6 meses até ao limite de 2 anos.

2- O trabalhador deve velar pela conservação e pela boa utilização do equipamento e não pode receber ou enviar material ilegal pela *internet*.

3- É da responsabilidade da INATEL a adoção e implementação das medidas que considere necessárias para a segurança do *software*, a segurança de dados, a manutenção e utilização do equipamento com fins exclusivamente profissionais.

4- O acordo referido no número 1 pode cessar por decisão de qualquer das partes durante os primeiros 30 dias da sua execução, ou a qualquer momento mediante o pré-aviso de 60 dias.

5- Quando seja admitido um trabalhador para o exercício de funções no regime de teletrabalho, deve ser, desde logo, acordada a atividade que este exercerá aquando da cessação do referido regime.

6- Sempre que o teletrabalho seja realizado no domicílio do trabalhador, as visitas ao local de trabalho só podem ter por objeto, o controlo da atividade laboral e dos respetivos equipamentos, podendo apenas ser efetuadas nos dias úteis, entre as 10 e as 18 horas, mediante comunicação prévia não inferior a 24 horas, com indicação da hora da convocatória, na presença do trabalhador.

7- O trabalhador pode requerer a aplicação do regime de teletrabalho, pelos períodos previstos nesta cláusula, nomeadamente nas seguintes situações:

a) Trabalhador com filhos, adotados ou enteados de idade inferior a 12 anos;

b) Trabalhador que tenha a seu cargo familiares incapacitados e/ou deficientes;

c) Trabalhador-estudante.

8- Cessado o acordo pelo período por que foi estipulado, o trabalhador tem direito a retomar a prestação de trabalho, nos termos em que o vinha fazendo antes da mudança de situação, não podendo por isso ser prejudicado nas suas regalias e direitos.

BTE 6/2019	Fundação INATEL e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP
Acordo Empresa	

Cláusula 21.^a

Teletrabalho

- 1- Nos termos da legislação em vigor o trabalhador pode passar a trabalhar em regime de teletrabalho total ou parcial, com autorização expressa do conselho de administração e mediante acordo escrito, por períodos prorrogáveis de 6 meses até ao limite de 2 anos.
- 2- O trabalhador deve velar pela conservação e pela boa utilização do equipamento e não pode receber ou enviar material ilegal pela *internet*.
- 3- É da responsabilidade da INATEL a adoção e implementação das medidas que considere necessárias para a segurança do *software*, a segurança de dados, a manutenção e utilização do equipamento com fins exclusivamente profissionais.
- 4- O acordo referido no número 1 pode cessar por decisão de qualquer das partes durante os primeiros 30 dias da sua execução, ou a qualquer momento mediante o pré-aviso de 60 dias.
- 5- Quando seja admitido um trabalhador para o exercício de funções no regime de teletrabalho, deve ser, desde logo, acordada a atividade que este exercerá aquando da cessação do referido regime.
- 6- Sempre que o teletrabalho seja realizado no domicílio do trabalhador, as visitas ao local de trabalho só podem ter por objeto, o controlo da atividade laboral e dos respetivos equipamentos, podendo apenas ser efetuadas nos dias úteis, entre as 10 e as 18 horas, mediante comunicação prévia não inferior a 24 horas, com indicação da hora da convocatória, na presença do trabalhador.
- 7- O trabalhador pode requerer a aplicação do regime de teletrabalho, pelos períodos previstos nesta cláusula, nomeadamente nas seguintes situações:
 - a) Trabalhador com filhos, adotados ou enteados de idade inferior a 12 anos;
 - b) Trabalhador que tenha a seu cargo familiares incapacitados e/ou deficientes;
 - c) Trabalhador-estudante.
- 8- Cessado o acordo pelo período por que foi estipulado, o trabalhador tem direito a retomar a prestação de trabalho, nos termos em que o vinha fazendo antes da mudança de situação, não podendo por isso ser prejudicado nas suas regalias e direitos.

BTE 6/2019	Fundação INATEL e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE
Acordo Empresa	

Cláusula 21.^a

Teletrabalho

- 1- Nos termos da legislação em vigor o trabalhador pode passar a trabalhar em regime de teletrabalho total ou parcial, com autorização expressa do conselho de administração e mediante acordo escrito, por períodos prorrogáveis de 6 meses até ao limite de 2 anos.
- 2- O trabalhador deve velar pela conservação e pela boa utilização do equipamento e não pode receber ou enviar material ilegal pela *internet*.
- 3- É da responsabilidade da INATEL a adoção e implementação das medidas que considere necessárias para a segurança do *software*, a segurança de dados, a manutenção e utilização do equipamento com fins exclusivamente profissionais.
- 4- O acordo referido no número 1 pode cessar por decisão de qualquer das partes durante os primeiros 30 dias da sua execução, ou a qualquer momento mediante o pré-aviso de 60 dias.
- 5- Quando seja admitido um trabalhador para o exercício de funções no regime de teletrabalho, deve ser, desde logo, acordada a atividade que este exercerá aquando da cessação do referido regime.

6- Sempre que o teletrabalho seja realizado no domicílio do trabalhador, as visitas ao local de trabalho só podem ter por objeto, o controlo da atividade laboral e dos respetivos equipamentos, podendo apenas ser efetuadas nos dias úteis, entre as 10 e as 18 horas, mediante comunicação prévia não inferior a 24 horas, com indicação da hora da convocatória, na presença do trabalhador.

7- O trabalhador pode requerer a aplicação do regime de teletrabalho, pelos períodos previstos nesta cláusula, nomeadamente nas seguintes situações:

- a) Trabalhador com filhos, adotados ou enteado de idade inferior a 12 anos;
- b) Trabalhador que tenha a seu cargo familiares incapacitados e/ou deficientes;
- c) Trabalhador-estudante.

8- Cessado o acordo pelo período por que foi estipulado, o trabalhador tem direito a retomar a prestação de trabalho, nos termos em que o vinha fazendo antes da mudança de situação, não podendo por isso ser prejudicado nas suas regalias e direitos.

BTE 13/2019	Generali - Companhia de Seguros, SA e outra e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA) e outros
Acordo Coletivo	

Cláusula 15.ª

(Teletrabalho)

1- A atividade contratada pode ser exercida fora da empresa através de recurso a tecnologias de informação e de comunicação, mediante a celebração de contrato escrito para a prestação subordinada de teletrabalho, com todos os direitos e garantias que lhe são assegurados por lei.

2- No caso de trabalhador anteriormente vinculado à empresa, a duração inicial para prestação de teletrabalho é no máximo de 3 (três) anos, considerando-se o contrato automática e sucessivamente renovado por períodos de 12 (doze) meses se não for denunciado por qualquer das partes com a antecedência mínima de 30 (trinta) dias em relação ao termo inicial ou de qualquer renovação.

3- Cessando o contrato de teletrabalho referido no número anterior e mantendo-se o vínculo contratual à empresa o trabalhador retomar as funções anteriormente exercidas ou outras equivalentes, salvo acordo escrito em contrário.

4- São aplicáveis aos trabalhadores em regime de teletrabalho todos os direitos constantes do presente ACT, com as necessárias adaptações.

5- A empresa procurará adotar medidas tendentes a evitar o isolamento do trabalhador, promovendo, designadamente e de forma periódica, a sua presença no estabelecimento ou departamento daquela, ao qual se encontra vinculado.

BTE 17/2019	Zurich Insurance PLC - Sucursal em Portugal e outra e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA) e outros
Acordo Coletivo	

Cláusula 12.ª

Teletrabalho

1- A atividade contratada pode ser exercida fora da empresa através de recurso a tecnologias de informação e de comunicação, mediante a celebração de contrato escrito para a prestação subordinada de teletrabalho, com todos os direitos e garantias que lhe são assegurados por lei.

2- No caso de trabalhador anteriormente vinculado ao empregador, a duração inicial para prestação de teletrabalho é no máximo de três anos, considerando-se o contrato automática e sucessivamente

renovado por períodos de um ano, se não for denunciado por qualquer das partes com a antecedência mínima de três meses em relação ao termo inicial ou de qualquer renovação.

3- Cessando o contrato de teletrabalho referido no número anterior ou se por motivos justificados o empregador antecipar a cessação do regime de teletrabalho, e mantendo-se o vínculo contratual ao empregador, o trabalhador retomará as funções anteriormente exercida

BTE 17/2019	AIG Europe S.A. - Su-cursal em Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outro
Acordo Empresa	

Cláusula 20.^a

(Teletrabalho)

1- A atividade contratada pode ser exercida fora da empresa através de recurso a tecnologias de informação e de comunicação, mediante a celebração de contrato escrito para a prestação subordinada de teletrabalho e nos termos do regulamento interno da empresa, com todos os direitos e garantias que lhe são assegurados por lei.

2- No caso de trabalhador anteriormente vinculado à empresa, a duração inicial para a prestação de teletrabalho é no máximo de 3 anos, considerando-se o contrato automática e sucessivamente renovado por períodos de 1 ano, se não for denunciado por qualquer das partes com a antecedência mínima de 2 meses, em relação ao termo inicial ou de qualquer renovação.

3- Cessando o contrato para prestação de teletrabalho, e mantendo-se o vínculo contratual à empresa, o trabalhador retomará as funções anteriormente exercidas ou outras compatíveis com a atividade contratada, salvo acordo escrito em contrário e sem prejuízo dos direitos e garantias do trabalhador.

4- Os trabalhadores vinculados à empresa poderão solicitar ao seu superior hierárquico a adesão ao regime de teletrabalho flexível nos termos do disposto na cláusula seguinte.

Cláusula 21.^a

(Regime de teletrabalho flexível)

1- O trabalhador poderá, mediante autorização do seu superior hierárquico e nos termos do regulamento interno da empresa, trabalhar fora das instalações da empresa através de recurso a tecnologias de informação e de comunicação durante um dia por semana.

2- A análise e decisão do superior hierárquico obedecerão a critérios equitativos e não discriminatórios, podendo em particular ser ponderadas as características particulares das funções contratadas, a equipa e departamento em que está inserido, a participação de outros membros da equipa no mesmo regime de teletrabalho flexível, rateando sempre que for possível a aplicação deste regime a todos os trabalhadores da empresa.

3- O dia em que o trabalhador é autorizado a trabalhar fora das instalações da empresa através de recurso a tecnologias de



É de salientar a originalidade desta cláusula. Sendo a primeira que se conhece que cria a possibilidade de os trabalhadores poderem trabalhar em teletrabalho de forma intermitente e flexível.

informação e de comunicação é definido por acordo entre o trabalhador e o superior hierárquico.

4- Na falta de acordo, o superior hierárquico define o dia por semana que o trabalhador é autorizado a trabalhar fora das instalações da empresa através de recurso a tecnologias de informação e de comunicação.

5- A empresa poderá suspender a aplicação do regime de teletrabalho flexível para todos ou alguns dos trabalhadores caso se justifique a presença do trabalhador nas instalações da empresa.

Cláusula 22.ª

(Utilização de ferramenta digital no âmbito da relação laboral)

1- A utilização da ferramenta digital cedida pela empresa não pode impedir o direito ao descanso consignado neste AE e na lei, nomeadamente os períodos de descanso inter jornadas, descanso semanal obrigatório, férias e dias feriados.

2- Somente por exigência imperiosa referente ao funcionamento da empresa, resultante de ocorrências externas imprevistas ou de anomalias inesperadas ao normal funcionamento da empresa, é permitida a interrupção dos períodos referidos no número anterior.

BTE 21/2019	Lusitânia - Companhia de Seguros, SA e outras e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA) e outros
Acordo Coletivo	

Cláusula 13.ª

(Teletrabalho)

1- A atividade contratada pode ser exercida fora da empresa através de recurso a tecnologias de informação e de comunicação, mediante a celebração de contrato escrito para a prestação subordinada de teletrabalho, com todos os direitos e garantias que lhe são assegurados por lei.

2- No caso de trabalhador anteriormente vinculado ao empregador, a duração inicial para prestação de teletrabalho é no máximo de três anos, considerando-se o contrato automática e sucessivamente renovado por períodos de um ano se não for denunciado por qualquer das partes com a antecedência mínima de 60 dias em relação ao termo inicial ou de qualquer renovação.

3- Cessando o contrato de teletrabalho referido no número anterior, e mantendo-se o vínculo contratual ao empregador, o trabalhador retomará as funções anteriormente exercidas, ou outras equivalentes, salvo acordo escrito em contrário.

BTE 27/2019	FENAME - Federação Nacional do Metal e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE e outros -
Contrato Coletivo	Alteração salarial e outras/texto consolidado

Cláusula 16.ª-A

Teletrabalho

1- Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada, mediante celebração de contrato para prestação subordinada de teletrabalho, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação.

2- O contrato obedece às disposições legais, devendo ser escrito e conter, entre outros, referência à propriedade do instrumentos de teletrabalho, responsável pela respetiva instalação e manutenção e pelo pagamento das inerentes despesas de consumo e utilização, identificação do estabelecimento ou departamento da empresa em cuja dependência fica o trabalhador, bem como quem deve contactar no âmbito da prestação do trabalho.

3- Na ausência de estipulação em contrário, a propriedade dos instrumentos de teletrabalho, e a responsabilidade pela respetiva instalação e manutenção e pelo pagamento das inerentes despesas de consumo e utilização cabem ao empregador.

4- O trabalhador em teletrabalho pode passar a trabalhar no regime dos demais trabalhadores da empresa, a título definitivo ou por período determinado, mediante acordo escrito com o empregador.

5- O trabalhador em teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos restantes trabalhadores, nomeadamente quanto a seguro de acidentes de trabalho e doenças profissionais, subsídio de refeição, e limites do período normal de trabalho.

6- O contrato para prestação subordinada de teletrabalho deve regular o regime de tempo de trabalho destes trabalhadores contemplando as adaptações e flexibilização necessárias à prestação de trabalho neste regime, mas sem prejuízo do registo de tempo de trabalho que deverá ser assegurado pelo trabalhador e enviado para a empresa com a periodicidade acordada.

7- Têm direito de preferência para exercer funções em regime de teletrabalho ou de trabalho à distância os trabalhadores portadores de deficiência ou de doença crónica, ou que tenham a cargo filhos com idade até 12 anos, ou independentemente da idade que sejam portadores de deficiência ou doença crónica, ou cônjuges ou ascendentes que careçam de especial assistência em razão de doença ou idade avançada.

BTE 29/2019	Europ Assistance - Companhia Portuguesa de Seguros, SA e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA) e outros
Acordo Empresa	

Cláusula 12.^a

(Teletrabalho)

1- A atividade contratada pode ser exercida fora da empresa através de recurso a tecnologias de informação e de comunicação, mediante a celebração de contrato escrito para a prestação subordinada de teletrabalho, com todos os direitos e garantias que lhe são assegurados por lei.

2- No caso de trabalhador anteriormente vinculado à empresa a duração inicial para prestação de teletrabalho é no máximo de três anos, considerando-se o contrato automática e sucessivamente renovado por períodos de um ano, se não for denunciado por qualquer das partes com a antecedência mínima de 30 dias em relação ao termo inicial ou de qualquer renovação.

3- Cessando o contrato de teletrabalho referido no número anterior, e mantendo-se o vínculo contratual à empresa, o trabalhador retomará as funções anteriormente exercidas, ou outras equivalentes, salvo acordo escrito em contrário.

BTE 45/2019	ABIMOTA - Associação Nacional das Indústrias de Duas Rodas, Ferragens, Mobiliário e Afins e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outro - Revisão global
Contrato Coletivo	

Cláusula 52.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:

a) Exercício de cargos de direção, de chefia, de coordenação, de fiscalização, de confiança ou de apoio aos titulares desses cargos ou de cargos de administração;

- b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efetuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
- c) Teletrabalho e outros casos de exercício regular da atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato por superior hierárquico;
- d) Profissão que possa exigir atuações imprevistas e ocasionais necessárias ao funcionamento e manutenção de equipamentos;
- e) Exercício de funções de vigilância, transporte e vendas.

Ficha técnica

Coleção : Negociação coletiva em foco, Nº 1 de 2020

Título: Teletrabalho no contexto da negociação coletiva

Data: Informação disponível até 25 de setembro de 2020.

Editores: Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, Divisão de Promoção do Diálogo Social

www.dgert.gov.pt

