



CÉLIA CORREIA FRANÇA

Jurista da Ordem dos Contabilistas Certificados
 comunicacao@occ.pt

Teletrabalho – mais um contributo para a transição

Considera-se teletrabalho a prestação de trabalho em regime de subordinação jurídica do trabalhador a um empregador, em local não determinado por este, através do recurso a tecnologias de informação e comunicação – definição legal prevista nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 165.º do Código do Trabalho.

A Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, veio introduzir alterações ao Código do Trabalho, nomeadamente quanto ao regime do teletrabalho. As normas aplicáveis ao teletrabalho encontram-se previstas nos artigos 3.º, n.º 3, al. k), 165.º a 171.º, 218.º, n.º 1, al. c), 465.º, n.º 2, e 492.º, n.º 2, al. i), todos do Código do Trabalho.

O teletrabalho passou a ter grande relevância económica e de bem-estar na vida dos trabalhadores e, também, foi muito relevante para as entidades empregadoras que não viram a sua produtividade afetada de forma tão abrupta nos tempos da pandemia por Covid-19. Sem dúvida que evitou uma ainda maior propagação de contágio por Covid-19 no universo laboral, mas também se constatou que houve uma evolução muito positiva em relação às alterações climáticas, pois com menos deslocação de pessoas para os locais de trabalho notou-se menos poluição por dióxido de carbono (CO₂)

e uma poupança energética ao nível dos combustíveis.

Encontrando-se a Europa em grandes mudanças energéticas devido à guerra na Ucrânia, provocada pela invasão da Rússia, será de todo de equacionar uma mudança de paradigma e adotar-se o teletrabalho como forma de gastar menos energia fóssil. O teletrabalho acaba por ser uma ajuda extra na transição energética.

Medidas de poupança energética

Pela preservação do nosso planeta devemos escolher todos os meios amigos do ambiente. Na minha opinião, para equilibrar o melhor dos dois mundos (o trabalho presencial e o teletrabalho), a adoção de um sistema híbrido seria o que traria um melhor equilíbrio para as entidades que, obviamente, pudessem adotar o teletrabalho, ou seja, quando este seja compatível com a atividade desempenhada.

Ora, se menos pessoas necessitarem de abastecer os seus veículos automóveis ou usarem menos os transportes públicos, por estarem em trabalho remoto, creio que os preços dos combustíveis também podiam vir a descer e assim até se combateria melhor a escalada da inflação.

Recentemente, no meu dia a dia, procurei

adotar medidas de poupança energética: comecei por comprar um painel solar que ligado a um powerbank carrega o telemóvel, computador e outros aparelhos eletrónicos. Claro que se tem de efetuar um investimento inicial, mas estou convencida que existirá uma grande poupança energética a longo prazo – usando uma energia limpa – sem prejudicar o ambiente, podendo trabalhar à distância sem custos quer para o colaborador quer para a entidade empregadora, pois os encargos têm sido um dos motivos de potencial litígio entre a entidade empregadora e o trabalhador. Alguns powerbank solares, podem não ser tecnologicamente ainda muito evoluídos, pois estamos limitados à energia solar, mas alguma falha de energia poderá ser compensada pela rede energética normal. No meu entender, o futuro reside em podermos ser nómadas digitais em qualquer ponto do planeta, preservando a sustentabilidade económica e o bem-estar de todos os envolvidos na relação laboral, sem perder produtividade.

Acordo escrito

A implementação do regime do teletrabalho depende de acordo escrito, que pode constar do contrato de trabalho inicial ou ser autónomo em relação a este (vide artigo

166.º, n.º 2, do Código do Trabalho).

O acordo pode definir o regime de permanência ou de alternância de períodos de trabalho à distância e de trabalho presencial.

O acordo deve conter e definir, nomeadamente:

- A identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
 - O local em que o trabalhador realizará habitualmente o seu trabalho, o qual será considerado, para todos os efeitos legais, o seu local de trabalho;
 - O período normal do trabalho diário e semanal;
 - O horário de trabalho;
 - A atividade contratada, com indicação da categoria correspondente;
 - A retribuição a que o trabalhador terá direito, incluindo prestações complementares e acessórias;
 - A propriedade dos instrumentos de trabalho, bem como o responsável pela respetiva instalação e manutenção;
 - A periodicidade e o modo de concretização dos contactos presenciais a que se refere a alí. c) do n.º 1 do art. 169.º-B.
- Uma última nota: em relação aos direitos e aos deveres dos trabalhadores em teletrabalho, estes são iguais ao do colaborador em regime presencial.