

## Teletrabalho



# Estás em teletrabalho?

## ENTÃO ESTA INFORMAÇÃO É DO TEU INTERESSE

A “pandemia Covid19” obrigou a uma alteração profunda no designado “mundo laboral” e a figura jurídica **Teletrabalho** que então estava adormecida no Código do Trabalho, veio a despertar, está implantada com muitos milhares de trabalhadores neste regime, particularmente na atividade dos Contact Centers.

O regime de teletrabalho/híbrido está para continuar, porque as empresas cedo se aperceberam que, colocar trabalhadores a laborar a partir das suas residências, as despesas reduziram substancialmente para as empresas, mas, agravaram-se para os trabalhadores, nomeadamente com custos adicionais, como eletricidade, água, equipamento mobiliário, internet com capacidade adequada, para além de disponibilizarem uma parte da sua residência para uso exclusivo ao serviço da empresa.

**A legislação é insuficiente na compensação de custas em teletrabalho, mesmo assim, as empresas continuam a descartar-se das despesas, resumindo, a factura fica para os trabalhadores pagar.**

Se já não bastasse os trabalhadores viverem num contexto único, em que se agravam as condições de trabalho, os baixos salários que não chega para pagar as contas mais básicas, o desemprego a crescer e o alastrar da pobreza, o patronato tem a coragem de apresentar “Contratos de Teletrabalho” que, no seu articulado, responsabiliza o trabalhador pelo “pagamento das despesas decorrentes da sua prestação laboral e realizadas na sua residência”.

Considerando que são custos ao serviço das empresas e que deveriam ser assumidos pelas mesmas, esta atitude de empurrar despesas para o trabalhador, é uma vergonha, uma chantagem, um abuso e uma completa insensibilidade, numa perspetiva de aumentar os lucros...

De sublinhar que estas posturas empresariais acontecem mesmo sabendo que, no capítulo de despesas em teletrabalho, foi introduzido a obrigação de as empresas custearem pelo menos as despesas de internet e de telefone, ainda que limitativa ao deixar de fora as despesas com água e eletricidade.

# Para proteger os direitos dos trabalhadores em teletrabalho, a luta tem que continuar!

O teletrabalho, uma prática cada vez mais comum nos variados sectores, nomeadamente nas telecomunicações, deveria exigir a definição de regras claras sobre a compensação justa das despesas associadas a esta modalidade.

Porém, os governos não têm tido a devida consideração às propostas que têm entrado na Assembleia da República, no sentido de legislarem com clareza a obrigação das empresas no pagamento de todos os gastos adicionais suportados pelos trabalhadores em regime de teletrabalho.

## Não podemos ficar calados!

Desde sempre, o **SINTTAV** defende que a Lei deve definir objectivamente os gastos adicionais suportados pelos trabalhadores em regime de teletrabalho, como eletricidade, internet, água, gás e equipamentos de trabalho.

Faz todo o sentido esta exigência muito clara na Legislação do Trabalho, tendo em conta as condições técnicas específicas exigidas pelas empresas, como a capacidade de “velocidade” da internet a obrigar alteração de contrato, imposição de restrições ao local da residência a ocupar, isto é, terá que ser um espaço interdito a todo o tipo de ruídos e outros ..., condição a obrigar a eventuais adaptações de isolamento com custos adicionais, etc.

Referir que o **SINTTAV** tem em registo comunicação de trabalhadores a denunciarem estarem a ser ameaçados pelas empresas de que seriam penalizados nos “objetivos” sempre que fossem detectados ruídos externos ou má qualidade de som.

## Portaria 292-A/2023, de 29 de Setembro, em vigor desde 1 de Outubro de 2023, estabelece os valores que podem e devem ser exigidos à empresa.

De acordo com o Artigo 2.º (alíneas 1 e 2), a **compensação diária**, isenta de IRS e Segurança Social, é a seguinte:

- 10 cêntimos (0,10€) para consumo de eletricidade residencial;
- 40 cêntimos (0,40€) para consumo de internet pessoal;
- 50 cêntimos (0,50€) para uso de computador ou equipamento informático equivalente.

Assim, no máximo, fica isenta de IRS e de Segurança Social a compensação paga pela entidade patronal até ao limite de 1 euro por dia. Valores superiores são considerados rendimento do trabalhador, sujeitos a descontos. Estes limites máximos isentos de impostos sobem para 1,50 euros/dia no caso de os trabalhadores estarem abrangidos por contrato coletivo de trabalho.

**O que está em vigor, face à realidade, é muito insuficiente num contexto de salários muito baixos e custo de vida elevado, e neste quadro faz sentido o protesto dos trabalhadores.**

### **Quem tem direito a teletrabalho e não pode ser recusado?**

- Trabalhadores com filhos menores até 3 anos, ou até aos 8 anos em casos específicos (artigo 166.º- A, alínea 3) ;
- Vítimas de violência doméstica;
- Cuidadores informais não principais.

A empresa só pode opor-se ao teletrabalho por razões justificadas. Para tal, terá de obter um parecer favorável da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. No caso de o parecer for desfavorável, a recusa só é possível mediante uma decisão judicial que reconheça razão à entidade patronal.

## SINTTAV - a opção acertada na sindicalização. Contacta-nos.



Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV

Av. Miguel Bombarda, nº 50 - 3º e 4º . 1050-166 Lisboa

Tel: 217 613 130 . Fax: 217 613 139 . Tim: 965 336 491 . E-mail: geral@sinttav.pt

Estamos na WEB!  
[www.sinttav.pt](http://www.sinttav.pt)