

Angola

Flash Informativo

Regime de Teletrabalho

O Decreto-Presidencial n.º 52/22, de 17 de fevereiro, estabelece a regulamentação do exercício da atividade laboral em regime de teletrabalho, a qual entrará em vigor no próximo dia 19.03.2022.

Nas palavras do legislador, o teletrabalho é considerado “uma das formas de organização do tempo e do espaço de trabalho que dota as empresas de maior produtividade, flexibiliza a prestação de serviços e desmaterializa o exercício da atividade económica”.

A noção de teletrabalho compreende, então, os seguintes elementos essenciais à sua caracterização:

- i. Prestação laboral realizada com subordinação jurídica;
- ii. Habitualmente fora da Empresa;
- iii. Com recurso a tecnologias de informação e comunicação.

Visando concretizar o propósito de potenciar uma maior flexibilidade na organização do tempo e do espaço na prestação laboral, o diploma prevê diversas modalidades de teletrabalho, a saber:

- i. Teletrabalho domiciliário (no domicílio do trabalhador);
- ii. Teletrabalho em Escritório Satélite (local externo quer ao domicílio do trabalhador, quer às instalações do empregador, no qual podem laborar vários trabalhadores deste);

- iii. Teletrabalho em Centro de Trabalho Comunitário (numa estrutura comum a várias organizações ou profissionais);
- iv. Teletrabalho Nómada (prestação do trabalho em qualquer local).

O exercício da atividade laboral em regime de teletrabalho pode resultar da iniciativa de qualquer das partes, estando sujeita à forma escrita, mediante celebração de acordo ou, não havendo vínculo laboral prévio, através de um contrato de teletrabalho.

Quando solicitado pelo trabalhador que se encontre nas seguintes situações, o empregador não poderá opor-se ao teletrabalho:

- i. Trabalhadora grávida com situação de saúde atendível;
- ii. Trabalhador(a) que tenha a seu cargo menor de 5 anos de idade ou pessoa com necessidades especiais;
- iii. Estado de saúde comprovadamente incompatível com o trabalho presencial.

Em regra, caberá ao empregador disponibilizar ao trabalhador os instrumentos necessários à prestação do trabalho, bem como reembolsá-lo integralmente das despesas em que comprovadamente incorra, como direta consequência da aquisição ou uso dos instrumentos de trabalho necessários à realização da atividade laboral.

De outra parte, fica o trabalhador obrigado a observar o horário normal de trabalho, devendo o empregador respeitar a privacidade e os tempos de descanso daquele.

Por último, refira-se que o contrato de teletrabalho poderá cessar, segundo as formas previstas na Lei Geral do Trabalho.

Cessado o acordo de teletrabalho, o trabalhador anteriormente vinculado à empresa retoma a prestação de trabalho presencial, nos termos acordados.

A presente informação é disponibilizada pela NGA Advogados a Clientes e Colegas e tem carácter abstrato e meramente informativo. Caso necessite de assistência jurídica de carácter específico, por favor contacte-nos.

João Miguel Matos

Partner

joao.matos@nga.pt

Mathilde Valério

Associate Lawyer

mathilde.valerio@nga.pt