

## ***EUROCOMMERCE* e *UNI-Europa***

### **Acordo europeu sobre orientações relativas ao Teletrabalho no Comércio**

1. Os parceiros sociais europeus do comércio, *EUROCOMMERCE* e *Uni-Europa Commerce*, estão empenhados em desenvolver o enquadramento europeu para a vida profissional e as relações de trabalho no respectivo sector, através de um diálogo social voluntário e da celebração de acordos-quadro a nível europeu.
2. Enquanto sector dinâmico da economia europeia, reagindo ao desenvolvimento estrutural e tecnológico, à mudança e às exigências dos consumidores em constante evolução, às necessidades e às aspirações dos trabalhadores e à procura de novas qualificações, o comércio retalhista e grossista está constantemente a desenvolver as suas funções, processo que afecta igualmente a organização do trabalho e a concepção dos empregos e das tarefas individuais.
3. As novas tecnologias permitiram alargar o número de tarefas que podem ser realizadas à distância física do local de trabalho permanente. Ainda que este processo imponha novos desafios a empregadores e trabalhadores, pode também proporcionar novas oportunidades. É importante que quaisquer mutações na organização do trabalho ou na concepção das funções, susceptíveis de induzir mudanças ou alterar o trabalho feito à distância através das novas tecnologias, sejam organizadas e implementadas com prudência.
4. Nos termos do presente acordo, entende-se por teletrabalho todo o trabalho equiparado a outro feito por um trabalhador no local de trabalho, mas que pode ser igualmente realizado à distância, utilizando a tecnologia informática, normalmente através da ligação à rede de informação da empresa. Estas orientações não concernem os trabalhadores por conta própria, tal como definidos na legislação nacional. Não abrangem o teletrabalho realizado ocasionalmente e apenas dizem respeito a relações de emprego referentes a uma actividade principal.
5. Os parceiros sociais do sector do comércio em diferentes Estados-Membros da União Europeia optaram, ou poderão optar, por regulamentar o teletrabalho de variadas formas, através de acordos individuais aos níveis adequados ou integrando as questões relativas ao teletrabalho nas convenções colectivas ou nas recomendações existentes. Qualquer que seja a abordagem preferida, ao introduzir e implementar o teletrabalho, recomenda-se a observância das seguintes orientações.

## **Introdução do teletrabalho**

6. O teletrabalho pode ser uma boa solução para um empregador ou trabalhador durante determinados períodos da vida ou quando o trabalho nas instalações da empresa não é possível. Este regime permite a continuação da relação laboral e a manutenção das qualificações profissionais. Há que tomar medidas para assegurar que o importante contacto social com o local de trabalho e os outros trabalhadores não se perde. Se possível, em determinadas situações, este objectivo pode ser atingido através de uma combinação de teletrabalho e de trabalho nas instalações da empresa. Quando um teletrabalhador que tenha exercido anteriormente outras funções na empresa pretenda voltar a trabalhar nas instalações da mesma, devem ser empreendidos esforços para que tal seja possível. Noutras situações, poderão ser criadas comunidades virtuais para os trabalhadores em questão, recorrendo às tecnologias disponíveis.
7. As decisões relativas à introdução ou implementação do teletrabalho devem ser tomadas com toda a transparência, respeitando as estruturas e os procedimentos de informação e consulta em vigor. O teletrabalho deverá ser concebido por forma a ser favorável para a empresa e para o trabalhador.

## **Condições de emprego**

8. Um trabalhador em regime de teletrabalho é empregado da empresa na mesma base que qualquer outro trabalhador, nomeadamente no que respeita à equiparação de direitos profissionais, estruturas de remuneração e oportunidades de carreira. Relativamente aos artigos 2º (Contratação de trabalhadores) e 5º (Alteração de elementos do contrato ou da relação de trabalho) da Directiva 91/533/CEE<sup>1</sup>, há que levar ao conhecimento do teletrabalhador os elementos essenciais das condições de emprego. Entre estes, contam-se:
  - A identidade das partes
  - O local de trabalho fixo (ou o princípio de que o trabalhador desenvolve a sua actividade em vários locais) e a sede da entidade patronal
  - A utilização de instalações para teletrabalho
  - A descrição do trabalho
  - A data de início do contrato ou da relação de trabalho
  - A duração do trabalho diário ou semanal normal do trabalhador
  - O montante de base inicial ou outros elementos constitutivos da remuneração a que o trabalhador tem direito

---

<sup>1</sup> Directiva 91/533/CEE de 14 de Outubro de 1991 relativa à obrigação de a entidade patronal informar o trabalhador sobre as condições aplicáveis ao contrato ou à relação de trabalho – JO L 288 de 18/10/1991

Em conformidade com relações de trabalho e práticas profissionais sólidas, os parceiros sociais recomendam igualmente que sejam levados ao conhecimento do teletrabalhador os seguintes aspectos:

- Segurança social e seguro
- Estruturas de supervisão e consulta
- Protecção de dados e confidencialidade
- Formação

9. A legislação, as convenções colectivas no caso de existirem, e sempre que possível as regulamentações da empresa relativas ao horário de trabalho, devem ser aplicadas aos teletrabalhadores de uma forma adaptada às suas circunstâncias específicas. Na adaptação às características particulares do teletrabalho, em especial quando foram acordadas práticas profissionais flexíveis, o rendimento de um teletrabalhador pode no entanto, ser avaliado com base em outros factores que não o tempo de trabalho.

### **Férias e ausências**

10. Ausências por motivo de doença, férias ou outros devem ser comunicadas segundo as regras gerais na empresa. A empresa deverá ter em conta que poderão ser necessárias adaptações por forma a assegurar a execução das tarefas do teletrabalhador durante a sua ausência.

### **Funções e confidencialidade**

11. Ao supervisionar e fiscalizar o trabalho realizado por um teletrabalhador, há que respeitar plenamente eventuais legislações e boas práticas para assegurar a privacidade e a integridade do trabalhador. Ao assim fazer, deve ser prestada atenção especial às restrições ao direito de registar dados.
12. O teletrabalhador deve respeitar as regras de confidencialidade estabelecidas na empresa e proceder de forma a que pessoas não autorizadas não tenham acesso a dados confidenciais.

### **Local e equipamento do teletrabalho**

13. Na medida do possível, o local onde o teletrabalho é realizado deve ser reconhecido como equivalente a outras instalações da empresa. O design do local de trabalho e o equipamento utilizado devem, sempre que possível, ser conformes com as regulamentações aplicadas nessas mesmas instalações.

14. Os responsáveis das instâncias de saúde e segurança, bem como outros representantes nomeados pelo empregador, devem ter o direito de aceder ao local de teletrabalho para inspecções de conformidade com a legislação em vigor, tendo dessas visitas dado antecipadamente conta ao trabalhador. Na ausência de regulamentação nacional relativa às disposições de saúde e segurança no teletrabalho, as condições das inspecções a efectuar devem ser incluídas no contrato ou no regulamento interno da empresa.

15. Regra geral, devem ser definidos sistemas de compensação de despesas geradas pelo teletrabalho. Estes devem incluir igualmente um seguro que cubra danos ao equipamento e outros causados a terceiros ou às instalações onde o teletrabalho é realizado.

Normalmente, a empresa é responsável por todo o equipamento necessário, bem como pela sua instalação. Deve ainda encarregar-se da manutenção e da necessária actualização do equipamento, bem como da prestação de formação adequada ao utilizador. O teletrabalhador deve assegurar-se do correcto manuseamento do equipamento.

16. Todos os sistemas informáticos devem ser unicamente utilizados para fins profissionais e os teletrabalhadores não podem distribuir material ilegal, ofensivo ou confidencial via qualquer sistema ou Internet.

### **Participação na actividade sindical**

17. Reconhecendo à empresa o direito de emitir recomendações sobre o uso correcto do seu equipamento e estruturas de comunicação, o teletrabalhador goza do mesmo direito que assiste aos outros trabalhadores na empresa de comunicar com os seus colegas, utilizando este equipamento e estruturas. Este direito deve incluir a comunicação sobre questões relacionadas com o trabalho e as relações laborais com a organização sindical a que pertence o teletrabalhador ou com outros representantes do pessoal agindo de boa fé. As comunicações entre um teletrabalhador e os seus representantes do pessoal/sindicais devem ser mantidas confidenciais, estando o seu acesso vedado à empresa.

18. O teletrabalhador deve gozar do mesmo direito que assiste aos outros trabalhadores na empresa de participar em quaisquer actividades do sindicato ou do pessoal que decorram na empresa ou nas instalações da mesma. Contudo, a participação em actividades sindicais e as comunicações entre o teletrabalhador e os seus representantes sindicais não devem induzir despesas excessivas para a empresa, quando comparadas com as resultantes de actividades idênticas por parte do outro pessoal que trabalha nas instalações da mesma.