

REGIME DE TELETRABALHO PARCIAL NO GRUPO LUSITANIA

Tomamos conhecimento de que o Grupo Lusitania enviou uma comunicação aos trabalhadores, informando-os sobre o modelo de teletrabalho parcial a implementar nas empresas.

O SINAPSA alerta que o Teletrabalho é regulado pela Lei (Artigos 165.º a 171.º do Código do Trabalho) e pelo disposto na Cláusula 13.ª do Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) aplicável, cujo teor abaixo reproduzimos:

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 e pelo presente ACT.
2. O horário praticado pelo trabalhador em regime de teletrabalho está enquadrado de acordo com a Cláusula 18.ª do presente ACT.
3. Para compensar o trabalhador do acréscimo de custos adicionais presumidos com a prestação de teletrabalho, é atribuído um subsídio diário no valor mínimo de 1,00 €.
4. O valor ora definido é aplicado às situações de teletrabalho em regime completo ou teletrabalho parcial, sendo o valor apurado mensalmente, consoante os dias de teletrabalho efetivamente prestados em cada mês.
5. A prestação do trabalho em regime de teletrabalho está sujeita às regras estabelecidas no Código do Trabalho.
6. A matéria prevista na presente cláusula poderá ainda ser objeto de regulamentação interna, caso em que, para além do cumprimento das obrigações decorrentes da lei em termos de audição das estruturas representativas dos trabalhadores, deverá ser dado conhecimento da mesma ao sindicato outorgante, prévio à respetiva entrada em vigor.
7. A empresa poderá definir, por regulamento interno, as atividades e as condições em que a adoção do teletrabalho deverá ser por ela aceite, o qual, a existir, deverá prever, nomeadamente:
 - a) A conciliação com o direito de descanso do trabalhador de acordo com as regras do presente ACT e na lei, relativamente à organização do tempo de trabalho;
 - b) A propriedade dos instrumentos de trabalho, bem como a responsabilidade pelas inerentes despesas de consumo e de utilização;
 - c) Adaptações necessárias em matéria de seguro de acidentes de trabalho.
8. O trabalhador que preste as suas funções em regime de teletrabalho, permanente ou parcial, mantém direito ao subsídio de alimentação e a todos os demais benefícios e direitos contratuais e extracontratuais, não podendo sofrer qualquer tipo de discriminação pelo facto de não se encontrar presencialmente nas instalações da empresa.
9. Cessando o contrato de teletrabalho referido na presente cláusula, e mantendo-se o vínculo contratual ao empregador, o trabalhador retomará as funções anteriormente exercidas, ou outras equivalentes, salvo acordo escrito em contrário.

O SINAPSA continuará atento e a acompanhar todo este processo, disponibilizando-se para qualquer dúvida ou esclarecimento que possam surgir aos trabalhadores.

A sindicalização e a unidade dos trabalhadores são sempre decisivas quando negociamos salários e direitos. Um Sindicato forte tem mais e melhor capacidade negocial.

Ganha Força. Dá-nos Força.
SINDICALIZA-TE.

A Direção