



**Pequeno guia do
teletrabalhador**



OGB L

Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg
60 bd J.-F. Kennedy | L-4170 Esch-sur-Alzette
T. +352 2 6543 777

ogbl.lu

[f ogbl.lu](https://www.facebook.com/ogbl.lu)

[🐦 OGBL_Luxembourg](https://twitter.com/OGBL_Luxembourg)

Verão 2020

A crise pandémica da Covid-19 conseguiu o que era impensável até ainda há alguns meses: dezenas de milhares de pessoas passaram a trabalhar desde casa, para travar a propagação do coronavírus. De acordo com um estudo do Statec, 69% dos trabalhadores que continuaram a trabalhar durante o período do confinamento (ou seja, excluindo os que foram submetidos a um período de desemprego parcial ou os que recorreram à licença familiar extraordinária para cuidar dos filhos) teriam trabalhado em regime de teletrabalho, integral ou parcialmente.

Esta transição para uma utilização generalizada do teletrabalho, que foi aliás recomendada pelo Governo, fez-se de forma relativamente pragmática ou mesmo improvisada. As disposições legais que serão descritas nas páginas seguintes não foram necessariamente aplicadas à letra. As experiências têm variado de empresa para empresa e de setor para setor. Contudo, é de esperar que mais trabalhadores, bem como entidades patronais, queiram utilizar e implementar formas de teletrabalho no futuro, pelo menos sempre que possível.

No Luxemburgo, o teletrabalho não é regido por uma lei, mas por um acordo interprofissional celebrado em 2006 entre representantes do patronato (UEL – União das Empresas Luxemburguesas) e os sindicatos representativos a nível nacional, OGBL e LCGB.

A OGBL quer que este acordo seja renegociado com o patronato. Embora o acordo já ofereça um grande número de garantias, há certos elementos a esclarecer ou a acrescentar, nomeadamente a definição explícita de um direito à desconexão para o teletrabalhador, mas também alguns processos morosos que devem ser simplificados e elementos a adaptar ao rápido desenvolvimento das novas tecnologias.

Enquanto se aguarda essa renegociação, o teletrabalho será regido nos próximos meses de acordo com as disposições legais em vigor. Há, portanto, um regresso ao direito comum após o período excepcional de crise.

Nas páginas seguintes, tentaremos responder às perguntas mais frequentes sobre a regulamentação do teletrabalho no Luxemburgo.



Se tiver outras questões ou problemas específicos, será um prazer aconselhá-lo, por favor utilize o nosso formulário de contacto em: contact.ogbl.lu

Ainda não é membro? Então adira muito simplesmente em hello.ogbl.lu



O que é exatamente o teletrabalho?

O teletrabalho é uma forma de organização e/ou de execução do trabalho, que recorre às tecnologias da informação e da comunicação no âmbito de um contrato de trabalho, para que o trabalho, que também poderia ter sido executado nas instalações da entidade patronal, seja habitualmente feito fora dessas instalações e, mais especificamente, no domicílio do trabalhador.

Quem pode teletrabalhar?

Em teoria, o teletrabalho está aberto a todos os trabalhadores¹. No entanto, na prática, muitos empregos exigem a presença física dos trabalhadores, por exemplo, a restauração, a construção, as limpezas..., pelo que, nesses setores, o teletrabalho

não é obviamente possível.

A entidade patronal pode obrigar-me a teletrabalhar?

Para além de situações excecionais, como a pandemia da Covid-19, não. O teletrabalho só é possível se o trabalhador e a entidade patronal estiverem de acordo. A recusa do trabalhador em teletrabalhar não pode constituir um motivo válido de despedimento.

O empregador é obrigado a dar-me a possibilidade de teletrabalhar se eu o solicitar?

Não, não é. A mudança para o teletrabalho baseia-se num acordo entre trabalhador e empregador. O empregador pode sempre recusar a mudança

para o regime de teletrabalho por razões de organização interna ou outras.

O teletrabalho é pontual ou regular?

De acordo com a regulamentação em vigor, trata-se de uma prestação de trabalho efetuada de modo regular e habitual nessa forma. Atualmente, não está previsto o recurso ocasional ao teletrabalho.

O teletrabalho deve fazer parte do meu contrato de trabalho?

De acordo com a regulamentação atual, sim. O teletrabalho pode fazer parte da descrição inicial do posto de trabalho do trabalhador; o trabalhador e a entidade patronal podem também acordar um aditamento posterior para o efeito, sob a forma de uma adenda ao contrato de trabalho.

Que elementos devem estar mencionados no contrato de trabalho?

Para além de várias menções legais que devem ser incluídas no contrato de trabalho, em caso de teletrabalho o contrato de trabalho deve definir os seguintes elementos:

- ▶ o local a partir do qual o trabalhador efetua o teletrabalho;
- ▶ uma descrição precisa da função do teletrabalhador, bem como do trabalho e tarefas a realizar pelo teletrabalhador, com, se necessário, os objetivos a atingir; esta descrição de funções deve, se necessário, permitir ao teletrabalhador identificar-se com os trabalhadores que executam tarefas comparáveis nas instalações da empresa;
- ▶ a classificação do teletrabalhador no âmbito da classificação das funções e/ou dos salários da convenção coletiva eventualmente aplicável na empresa;
- ▶ as horas e dias da semana em que o teletrabalhador deve estar contactável pelo empregador, que não podem exceder o horário

normal de trabalho de um trabalhador comparável na empresa;

- ▶ o departamento da empresa ao qual pertence o teletrabalhador;
- ▶ o estabelecimento da empresa à qual o teletrabalhador está ligado;
- ▶ o(s) seu(s) superior(es);
- ▶ a(s) sua(s) pessoa(s) de contato;
- ▶ a descrição exata da ferramenta de trabalho do teletrabalhador posta à sua disposição e instalada pelo empregador no local onde o teletrabalho é efetuado;
- ▶ as informações necessárias relativas a qualquer seguro subscrito pela entidade patronal para garantir o desaparecimento ou danos do equipamento devido a um incêndio, danos causados pela água, roubo, etc.;

Estão previstos períodos de adaptação na empresa para a transição do trabalho ao teletrabalho?

Sim, o acordo em vigor prevê um período de adaptação entre 3 e 12 meses, durante o qual o regresso a um modo de trabalho clássico é possível a qualquer momento. A duração do período de adaptação é fixada entre as duas partes, mas durante o período de adaptação o trabalhador pode solicitar o direito de voltar às condições normais de trabalho em qualquer momento sem que isso constitua motivo para o despedimento. Para além do período de adaptação, o regresso às condições normais de trabalho só pode ocorrer por acordo mútuo.

A mudança para o regime de teletrabalho tem algum efeito sobre o horário de trabalho?

Não. As regras legais ou convencionais relativas à organização do tempo de trabalho e dos períodos de descanso não se alteram com o teletrabalho.



O tempo normal de trabalho continua a ser de 40h/semana e de 8h/dia, e o tempo máximo de trabalho permitido é de 48h/semana e de 10h/dia. No entanto, no que se refere às horas extraordinárias, caso existam, a regulamentação atual prevê disposições específicas a acordar entre o empregador e o trabalhador, que devem ser alinhadas "na medida do possível" com os processos internos da empresa.

Se estou em teletrabalho, tenho direito a todos os extras de que desfrutei em regime de trabalho tradicional?

Em princípio, sim. Os teletrabalhadores gozam dos mesmos direitos e estão sujeitos às mesmas obrigações ao abrigo da legislação aplicável e das convenções coletivas do que os trabalhadores que trabalham nas instalações da empresa. O princípio da igualdade de tratamento entre

teletrabalhadores e trabalhadores convencionais deve ser respeitado no que diz respeito às condições de emprego. Qualquer tratamento específico dos teletrabalhadores deve respeitar as condições de igualdade de tratamento e de não discriminação. Dito isto, o regulamento atual exclui os benefícios em espécie que estão "estritamente ligados" ao desempenho da tarefa de cada um na empresa. Qualquer outra prestação em espécie que se perca devido à mudança para o teletrabalho deve ser substituída por uma prestação em espécie equivalente ou compensada em dinheiro.

Podem vir a existir problemas relativamente à proteção de dados se eu processar dados profissionais desde casa?

Sim. É da responsabilidade do empregador tomar as medidas necessárias para garantir a proteção dos dados utilizados e tratados pelo teletraba-

lhador para fins profissionais. O empregador tem a obrigação de informar e formar o trabalhador nesta matéria; o trabalhador tem a obrigação de cumprir essas regras. O empregador pode prever sanções em caso de incumprimento.

O empregador pode restringir o meu direito de consultar o meu correio eletrônico privado ou de utilizar a internet para fins privados enquanto estou a trabalhar desde casa?

Sim, a entidade patronal pode restringir a utilização do equipamento ou das ferramentas informáticas, como a internet ou a utilização do correio eletrônico. A entidade patronal é obrigada a informar o trabalhador se tais restrições estiverem previstas.

O meu equipamento de trabalho é pago pelo empregador?

Sim, em todos os casos de figura, o empregador deve suportar os custos diretamente gerados por este trabalho, especialmente os relacionados com as comunicações. A entidade patronal deve fornecer, instalar e assegurar a manutenção do equipamento necessário para o teletrabalho. Se, excecionalmente, o teletrabalhador utilizar o seu próprio equipamento, o empregador deve assegurar a sua adaptação e manutenção. O empregador deve ainda disponibilizar o apoio técnico adequado.

O trabalhador tem a obrigação de informar imediatamente a entidade patronal em caso de avaria ou mau funcionamento do material e deve cuidar do equipamento que lhe foi confiado.

O respeito pela minha privacidade está assegurado?

Em princípio, deveria estar. A regulamentação em vigor estabelece explicitamente que o empregador deve assegurar que a privacidade do trabalhador seja respeitada. O empregador só pode inspecionar o equipamento de trabalho fornecido depois de marcar um dia e uma hora com o trabalhador para esse efeito. O acesso do empre-

gador ao domicílio do teletrabalhador deve ser limitado ao local ou à divisão onde se encontra o equipamento de trabalho. Um dispositivo de monitorização só pode ser previsto, dentro dos limites definidos pelo Código do Trabalho, se a utilização for proporcional ao objetivo prosseguido.

Está prevista alguma formação específica para os teletrabalhadores?

Sim, o teletrabalhador deve receber uma formação adequada tendo em vista a utilização do equipamento técnico à sua disposição e para as características desta forma de organização do trabalho. Quanto ao resto, o teletrabalhador tem as mesmas condições de acesso à formação profissional contínua que todos os outros trabalhadores da empresa.

E quanto às regras de saúde e de segurança no trabalho?

O empregador deve informar o trabalhador sobre as regras estabelecidas pela empresa, nomeadamente no que respeita aos ecrãs de visualização. O teletrabalhador deve respeitar essas regras.

Para fiscalizar se as regras de segurança e de saúde estão a ser respeitadas, tanto as autoridades competentes (por exemplo, ITM) como o delegado da segurança da empresa podem inspecionar o local de trabalho do teletrabalhador, nas mesmas condições previstas quanto ao respeito da privacidade do trabalhador pelo empregador. O trabalhador também pode, ele mesmo, solicitar uma visita de inspeção.

O teletrabalho está coberto por um seguro de acidentes de trabalho?

Sim, mas o recurso ao teletrabalho deve ser explicitamente mencionado no contrato de trabalho ou numa adenda ao contrato de trabalho.

Sou um trabalhador fronteiriço. Se eu estiver em regime de teletrabalho, sou tributado no meu país de residência ou no país em que fica situada a sede da

empresa para a qual trabalho?

Existem acordos fiscais bilaterais entre o Luxemburgo e a Alemanha, a Bélgica e a França. Estes acordos preveem que a tributação seja mantida a 100% no Luxemburgo, se não forem ultrapassados os seguintes limites de dias tele-trabalhados:

- ▶ Alemanha: máximo 19 dias úteis por ano
- ▶ Bélgica: máximo 24 dias úteis por ano
- ▶ França: máximo 29 dias úteis por ano

Se estes limites forem ultrapassados (soman-do os dias de teletrabalho e de atividade em qualquer outro país que não o Luxemburgo), o salário relativo a todos os dias trabalhados fora do Luxemburgo (ou seja, a partir do primeiro dia) é tributável no país de residência do trabalhador. Isto implica quase sempre uma maior carga fiscal para o trabalhador fronteiriço e, por conseguinte, limita fortemente a atratividade do teletrabalho para os trabalhadores fronteiriços.

N.B. Foram celebrados acordos temporários entre o Luxemburgo, a Alemanha, a Bélgica e a França

para neutralizar o tempo prestado em teletrabalho durante a crise da Covid-19, a partir de 16 de março de 2020, para a contagem do número máximo de dias permitidos. Para a Bélgica e França, foi anunciado que esta medida de exceção termina a 31 de agosto de 2020. Para a Alemanha, a data limite desta medida continua, por enquanto, pendente.

Sou um trabalhador fronteiriço. O teletrabalho tem algum impacto na minha afiliação à Segurança Social?

O Regulamento Europeu nº 883/2004 baseia-se no princípio de que o trabalhador está afiliado à Segurança Social no país em que exerce a sua atividade profissional. De acordo com o mesmo regulamento, os trabalhadores que residem fora do Grão-Ducado do Luxemburgo continuam inscritos no sistema de Segurança Social luxemburguês desde que não trabalhem mais de 25% do seu tempo de trabalho anual no seu país de residência. Se o trabalhador fronteiriço ultrapassar este limite, deixa de estar afiliado ao sistema de Segurança Social luxemburguês e passa a estar afiliado ao sistema de Segurança Social do seu país de residência.

A OGBL reivindica, de um modo geral, uma renegociação dos acordos fiscais bilaterais com a França, a Bélgica e a Alemanha, e quer harmonizar, em alta, o número de dias de teletrabalho permitidos sem desvantagens fiscais entre os quatro países. Assim, a OGBL propõe o alinhamento das bases de tributação ao limite de 25% do tempo de trabalho anual previsto no sistema de Segurança Social.

