

MAR. 22

ANGOLA

## Regime Jurídico do Teletrabalho

Foi recentemente publicado o Decreto Presidencial n.º 52/22, de 17 de fevereiro que estabelece o Regime Jurídico do Teletrabalho, regulando o exercício da actividade laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e com recurso às tecnologias de informação e comunicação.

O estabelecimento e regulação jurídica do Teletrabalho resulta do acelerado processo evolutivo das formas e condições de prestação da actividade laboral e mercantil, decorrentes especialmente do contexto pandémico e do conseqüente distanciamento físico e isolamento social, havendo entre nós, até agora, um vazio legislativo nesta matéria.

Segundo o novo diploma, a actividade em regime de teletrabalho pode ser exercida numa das seguintes modalidades:

- **Teletrabalho domiciliário** - Aquele em que o trabalhador presta a sua actividade no seu próprio domicílio;
- **Teletrabalho em escritório satélite** - Aquele em que o trabalhador presta a actividade num local que é externo quer ao seu domicílio, quer às instalações principais da entidade empregadora, e no qual podem trabalhar vários outros trabalhadores do mesmo empregador;
- **Teletrabalho em centro de trabalho comunitário** - Aquele em que o trabalhador presta a actividade numa estrutura comum à várias organizações ou profissionais, partilhada por trabalhadores vinculados a várias entidades empregadoras e até trabalhadores independentes;
- **Teletrabalho nómada** - Aquele em que o trabalhador presta a actividade em qualquer local externo às instalações principais da entidade empregadora, que não está previamente designado e nem é fixo.

A regra para a adopção de qualquer um destes regimes de teletrabalho é o acordo entre empresa e trabalhador. A proposta de teletrabalho poderá surgir da iniciativa de qualquer das partes, sendo possível acordar na prestação de teletrabalho com um trabalhador já pertencente ou não ao quadro da empresa. Assim, o teletrabalho deverá resultar de acordo entre as partes ou contrato de teletrabalho, caso não exista um vínculo laboral prévio.

Renata Valenti  
José Luquinda  
PLMJ Colab Angola  
- RVA Advogados

Nuno Ferreira  
Morgado  
PLMJ Advogados

**A proposta de teletrabalho poderá surgir da iniciativa de qualquer das partes.**

**ANGOLA**

O acordo ou contrato de teletrabalho deverá ser reduzido a escrito e conter um conjunto de informações obrigatórias, designadamente identificação das partes, indicação das funções do trabalhador, menção da remuneração e horário de trabalho do trabalhador, referência à propriedade dos instrumentos de trabalho e identificação de um estabelecimento ou departamento físico da Empresa de contacto para o trabalhador.

O diploma estabelece igualmente um conjunto de situações, onde o trabalhador tem direito ao exercício da actividade em regime de teletrabalho, designadamente:

- Trabalhadora grávida com situação de saúde atendível;
- Trabalhador que tenha a seu cargo o cuidado, individual ou partilhado, de um menor de 5 anos de idade ou dependente com deficiência ou incapacidade atestada igual ou superior a 60%;
- Trabalhador que tenha um estado de saúde incompatível com o trabalho presencial, desde que provado por documento emitido por médico;
- Contexto de Estado de Necessidade Constitucional.

A entidade empregadora não se poderá opor ao pedido do trabalhador nas situações supra indicadas se a realização da prestação for compatível com as funções e a entidade dispor de meios para o efeito.

Para efeitos de materialização do contrato, deve a entidade empregadora disponibilizar ao teletrabalhador os instrumentos necessários à realização da sua prestação, sendo que a este último cabe o dever de fazer o uso prudente dos referidos instrumentos e a não dar aos mesmos uso diverso do inerente ao cumprimento da sua prestação de trabalho, salvo acordo em contrário. Após a cessação do contrato de teletrabalho, fica o teletrabalhador obrigado a proceder à devolução destes instrumentos.

Não sendo possível, por parte da entidade empregadora, disponibilizar os instrumentos necessários à realização da prestação, se o trabalhador assim o consentir, pode o teletrabalho ser realizado através dos meios que o trabalhador detenha, competindo ao empregador proceder ao reembolso integral de todas as despesas adicionais que, comprovadamente, o trabalhador tenha suportado como consequência directa da aquisição ou uso dos instrumentos de trabalho necessários à realização da actividade laboral.

Uma das novidades que este diploma traz é referente ao respeito pela privacidade que é assegurada ao trabalhador em regime de teletrabalho. Assim sendo, deve o empregador, além da privacidade, respeitar os tempos de descanso e repouso pessoal e familiar do trabalhador, bem como garantir o direito à desconexão profissional.

**Uma das novidades que este diploma traz é referente ao respeito pela privacidade que é assegurada ao trabalhador em regime de teletrabalho. Assim sendo, deve o empregador, além da privacidade, respeitar os tempos de descanso e repouso pessoal e familiar do trabalhador, bem como garantir o direito à desconexão profissional.**

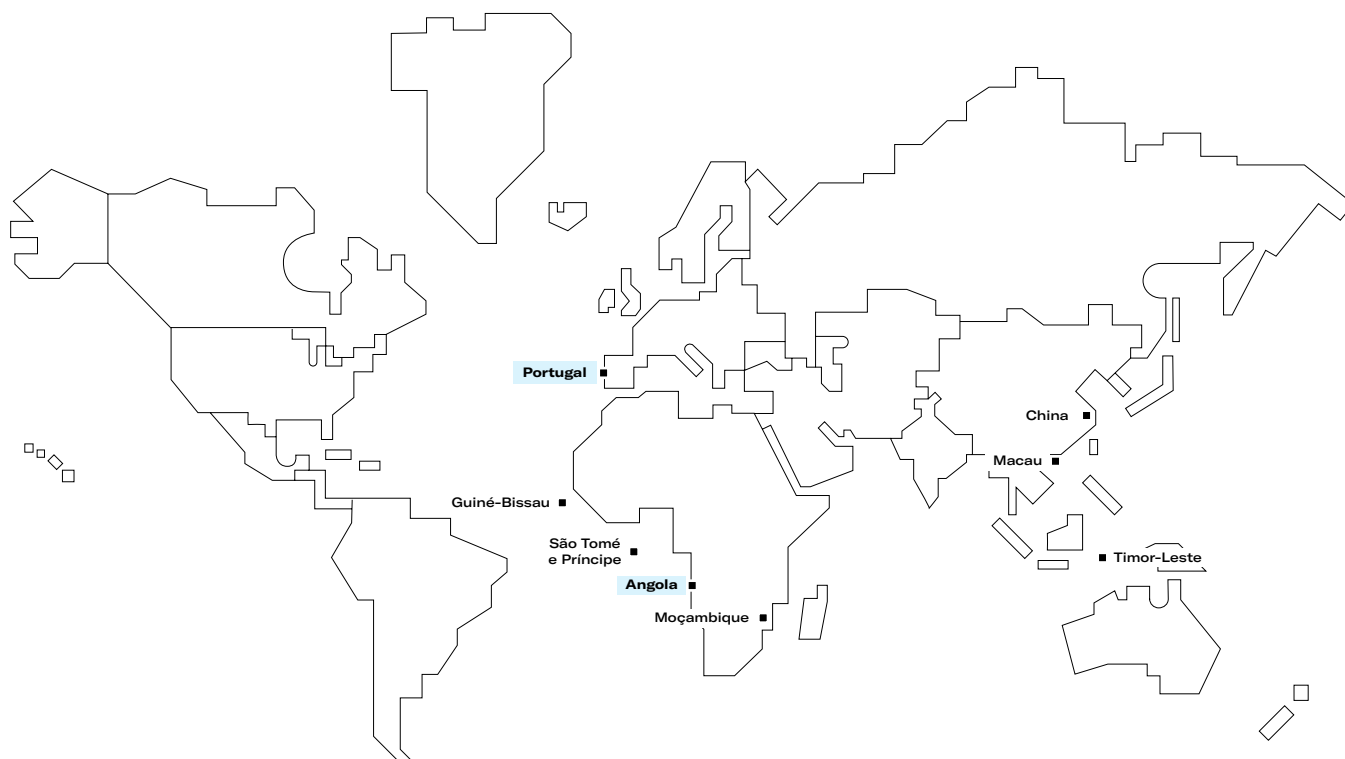
**ANGOLA**

Havendo necessidade de se recorrer a sistemas de videovigilância, devem estes prosseguir finalidades exclusivas de protecção de pessoas e bens no limite do estritamente necessário para salvaguarda da privacidade e da autodeterminação informativa do trabalhador. Nestes casos, é responsabilidade do empregador informar ao trabalhador sobre a existência e finalidade dos meios cuja utilização está sujeita a autorização da agência de protecção de dados, que só pode ser concedida se a utilização dos meios for necessária, adequada e proporcional aos objectivos a atingir (Esta matéria deve ser conciliada com o disposto nos termos da Lei n.º 2/20, de 22 de Janeiro – Lei da Videovigilância bem como o Decreto Presidencial n.º 308/21, de 21 de Dezembro – Regulamento da Lei de Videovigilância).

O actual regime jurídico consagra também a salvaguarda da igualdade de tratamento, no sentido em que o teletrabalhador tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores, incluindo a protecção contra acidentes de trabalho, doenças profissionais e garantia de subsídios.

O presente regime entrará em vigor volvidos 30 dias da data da sua publicação, sendo aplicável a entidades privadas e, subsidiariamente e enquanto não for aprovada legislação específica, ao teletrabalho prestado por funcionários públicos e agentes administrativos.

O estabelecimento do teletrabalho, para além de conciliar os interesses dos empresários e dos trabalhadores, através do aumento da produtividade e da qualidade de vida, respectivamente, gerará externalidades positivas para a sociedade, garantindo a redução dos custos com a manutenção de infra-estruturas públicas e privadas, a redução de despesas em termos logísticos, a melhor gestão do tempo para a execução de actividades laborais bem como a garantia da modernização de serviços públicos e privados. ■



PLMJ COLAB ANGOLA – CHINA/MACAU – GUINÉ-BISSAU – MOÇAMBIQUE – PORTUGAL – SÃO TOMÉ E PRÍNCIPE – TIMOR-LESTE

O presente documento destina-se a ser distribuído entre clientes e colegas e a informação nele contida é prestada de forma geral e abstrata, não devendo servir de base para qualquer tomada de decisão sem assistência profissional qualificada e dirigida ao caso concreto. O seu conteúdo não pode ser reproduzido, no seu todo ou em parte, sem a expressa autorização do(s) editor(es). Caso deseje obter esclarecimentos adicionais sobre este tema contacte **Renata Valenti** ([renata.valenti@rvaangola.com](mailto:renata.valenti@rvaangola.com)), **José Luquinda** ([jose.luquinda@rvaangola.com](mailto:jose.luquinda@rvaangola.com)) ou **Nuno Ferreira Morgado** ([nuno.morgado@plmj.pt](mailto:nuno.morgado@plmj.pt)).