

MODELO HÍBRIDO DE TRABALHO

Depois do regime de Teletrabalho implementado devido ao quadro de pandemia, a Altice propõe-se implementar, a partir de Janeiro de 2025, aquilo que se designa por “Modelo Híbrido de Teletrabalho” para todas as funções em que tal possa ser aplicado.

Estamos em concordância com o princípio do regime de Teletrabalho ser feito de forma híbrida, devido às consequências psicológicas de isolamento social dos trabalhadores, aumentando o risco de depressão, assim como, do ambiente sócio laboral da empresa, sendo que o afastamento do local de trabalho e da empresa deixam ainda dúvidas quanto a desvantagens sobre a evolução profissional, a formação profissional, a premiação e a avaliação de desempenho, à possibilidade de feedback contínuo, ou numa situação de reestruturação organizativa a manutenção dos postos de trabalho.

Por conseguinte, os trabalhadores que já se encontram com acordos de teletrabalho têm necessariamente de dar o seu acordo por escrito para que o actual regime de modelo híbrido proposto pela COMEX, em vigor a partir de Janeiro de 2025, lhes seja aplicável.

Não se afirma como compatível com o regime de teletrabalho que haja gestão de escalas pela chefia directa dos trabalhadores, pois o horário de trabalho destes tem de se encontrar definido por escrito no acordo de teletrabalho, mesmo que só diga respeito a dois dias por semana.

Em rigor, o horário de trabalho nos dois dias de actividade de Teletrabalho proposto pela empresa, obriga a estar consignado no acordo, a **hora de início e termo da execução do trabalho.**

Apesar de não constar na informação das regras aplicáveis ao “Modelo Híbrido de Trabalho” é necessário ter em atenção que em Teletrabalho, mesmo que sejam dois dias por semana, há que respeitar a privacidade, e as visitas por parte da empresa obedecem às seguintes regras:

- a) As visitas só podem ser feitas dentro do horário de trabalho.
- b) As visitas requerem um aviso prévio pela empresa de 24 horas e a concordância do trabalhador.
- c) Se o horário de trabalho termina às 17 horas por exemplo, a visita não pode ser feita às 19 horas.

É assim necessário que não subsistam quaisquer dúvidas que o trabalho à distância corresponde ao regime de teletrabalho, pois este regime, consignado nos artigos de 165º a 171º do Código de Trabalho, **está sujeito a normas imperativas.**

É de lembrar que têm que estar salvaguardadas as excepções que são contempladas pelo Teletrabalho (*art.º166.º-A do Código do Trabalho*)

STPT, 9 de Janeiro de 2025

A Direcção