



GUIA TELETRABALHO

ÍNDICE

- 1/ NOÇÃO (ARTIGO 165.º CT)
- 2/ ACORDO PARA A PRESTAÇÃO DE TELETRABALHO (ARTIGO 166.º DO CT)
- 3/ DIREITO (SEM NECESSIDADE DE ACORDO) AO REGIME DE TELETRABALHO (ARTIGO 166.º-A DO CT)
- 4/ DURAÇÃO E CESSAÇÃO DO ACORDO DE TELETRABALHO (ARTIGO 167.º DO CT)
- 5/ EQUIPAMENTOS E SISTEMAS (ARTIGO 168.º DO CT)
- 6/ IGUALDADE DE DIREITO E DEVERES (ARTIGO 169.º DO CT)
- 7/ ORGANIZAÇÃO, DIREÇÃO E CONTROLO DO TRABALHO (ARTIGO 169.º - A DO CT)
- 8/ PODERES DE DIREÇÃO E CONTROLO DA PRESTAÇÃO DE TRABALHO
- 9/ DEVERES ESPECIAIS DO EMPREGADOR E DO TRABALHADOR (ARTIGO 169.º - B DO CT)
- 10/ PRIVACIDADE DO TRABALHADOR (ARTIGO 170.º DO CT)
- 11/ SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO (ARTIGO 170.º - A DO CT)
- 12/ FISCALIZAÇÃO (ARTIGO 171.º DO CT)
- 13/ OBSERVAÇÕES FINAIS
- 14/ ANEXO – MINUTA TELETRABALHO

Legislação aplicável (na sua redação atual): Código do Trabalho, na sua versão atualizada¹.

/ NOÇÃO (ARTIGO 165.º CT)

Considera-se teletrabalho a prestação de trabalho em regime de subordinação jurídica do trabalhador a um empregador, em local não determinado por este, através do recurso a tecnologias de informação e comunicação.

/ Acordo para a prestação de teletrabalho (artigo 166.º do CT)

Tem de ser **reduzido a escrito** (para prova da estipulação do regime de teletrabalho²), e **pode constar do CT inicial ou ser autónomo a este**, devendo conter e definir o seguinte:

- regime de permanência OU de alternância de períodos de trabalho à distância e de trabalho presencial;
- identificação, assinatura e domicílio das partes;
- local em que o trabalhador realizará habitualmente o seu trabalho, o qual será considerado o seu local de trabalho³;
- o período normal do trabalho diário e semanal;
- o horário de trabalho;
- a atividade contratada, com indicação da categoria correspondente;
- a retribuição a que o trabalhador terá direito, incluindo prestações complementares e acessórias;
- a propriedade dos instrumentos de trabalho, bem como o responsável pela respetiva instalação e manutenção, e ainda a especificação se estes são fornecidos diretamente ou adquiridos pelo trabalhador, com a concordância do empregador acerca das suas características e preços – *cfr. artigo 166.º, n.º 4, al. g), e 168.º, n.º 1, do CT*;
- a periodicidade e o modo de concretização dos contactos presenciais, promovendo, com intervalos não superiores a 2 meses, contactos presencias com as chefias e demais trabalhadores – *cfr. artigo 166.º, n.º 4, al. h), e 169-B, n.º 1, al. c), do CT*;
- não existindo regulamento interno na empresa, o Acordo deve prever as condições para o uso dos equipamentos e sistemas utilizados no teletrabalho fornecidos pelo empregador para além das necessidades dos serviços – *cfr. Artigo 168.º, n.º 7, do CT*.

Proposta (artigo 166.º, n.ºs 6 e 7, do CT)

- se a **proposta de acordo de teletrabalho partir do empregador**: a oposição do trabalhador não tem de ser fundamentada, não podendo a recusa constituir causa de despedimento ou fundamento de aplicação de qualquer sanção;
- se a **proposta de acordo de teletrabalho partir do trabalhador** (nos casos em que a atividade contratada seja compatível com o teletrabalho, atendendo quer à forma como se insere no funcionamento da empresa, quer aos recursos da empresa): só pode ser recusada pelo empregador por escrito e com indicação do fundamento da recusa⁴.

¹ Nomeadamente com a alterações introduzidas pela Lei n.º 83/2021, de 06 de dezembro, as quais entraram em vigor no dia 01.01.2022.

² A falta de forma escrita não tem como consequência a nulidade do acordo, sendo tal formalidade exigida para facilitar a prova da declaração.

³ O local de trabalho pode ser alterado pelo trabalhador, mediante acordo escrito com o empregador – *cfr. artigo 166.º, n.º 8, do CT*.

⁴ A lei não estabelece, contudo, os fundamentos que podem levar à recusa da celebração do acordo.

Regulamento Interno (artigo 166.º, n.º 9, do CT)

O empregador pode definir, por regulamento interno publicitado, e com observância do RGPD, as atividades e as condições em que a adoção do teletrabalho na empresa poderá ser por ele aceite, devendo, neste, estabelecer ainda as condições para o uso dos equipamentos e sistemas utilizados no teletrabalho para além das necessidades do serviço.

/ Direito (sem necessidade de acordo) ao regime de teletrabalho (artigo 166.º-A do CT)⁵

Quando seja compatível com a atividade desempenhada e o empregador disponha de recursos e meios para o efeito:

- **trabalhador vítima de violência doméstica** (que apresentou queixa-crime ou saiu da casa de morada de família) – *cf.* n.º 1 do artigo 166.º-A e n.º 1 do artigo 195, ambos do CT;
- **trabalhador com filho com idade até 3 anos;**
- **trabalhador com filho com idade até 8 anos, nas seguintes situações:**
 - nos casos em que ambos os progenitores reúnem condições para o exercício da atividade em regime de teletrabalho, desde que este seja exercido por ambos em períodos sucessivos de igual duração num prazo de referência máxima de 12 meses;
 - famílias monoparentais ou situações em que apenas um dos progenitores, comprovadamente, reúna condições para o exercício da atividade em regime de teletrabalho;
- **trabalhador a quem tenha sido reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal** (pelo período máximo de 4 anos seguidos ou interpolados).

/ Duração e cessação do acordo de teletrabalho (artigo 167.º do CT)

Pode ser celebrado com duração **determinada** (o qual não pode exceder seis meses, renovando-se automaticamente por iguais períodos se nenhuma das partes declarar por escrito, até 15 dias antes do seu término, que não pretende a renovação⁶) ou **indeterminada** (neste caso, qualquer das partes pode fazê-lo cessar, mediante comunicação escrita, que produzirá efeitos no 60.º dia posterior àquela data).

- **Denúncia:** qualquer parte pode denunciar o acordo durante os primeiros 30 dias de execução (**equivale a um período experimental**);
- **Efeitos:** cessando o acordo de teletrabalho no âmbito de um CT de duração indeterminada, ou cujo termo ainda não tenha sido atingido, o **trabalhador retoma a atividade em regime presencial, sem prejuízo da sua categoria, antiguidade e quaisquer outros direitos reconhecidos aos trabalhadores em regime presencial com funções e duração de trabalho idênticas.**

⁵ O empregador não pode opor-se ao pedido do trabalhador, salvo na situação prevista na alínea d), em que o empregador pode opor-se, quer porque não estão reunidas as condições previstas na lei (compatibilidade com a atividade exercida e empregador disponha de meios e recursos para o efeito), quer com fundamento em exigências imperiosas de funcionamento da empresa, devendo, neste caso, seguir o procedimento previsto nos n.ºs 3 a 10 do artigo 57.º do CT – *cf.* n.ºs 4 e 6 do artigo 166-A do CT. Embora a lei não o refira, também nas situações previstas nas alíneas a), b) e c), o empregador pode opor-se quando a atividade exercida não seja compatível ou o empregador não disponha de recursos e meios para o efeito, consoante cada caso concreto. A situação prevista na al. c) não é aplicável às microempresas – *cf.* n.º 7 do artigo 166.º-A do CT. Na situação prevista na al. a), a lei só exige que a atividade desempenhada seja compatível com o teletrabalho – *cf.* artigo 166.º-A, n.º 1, do CT.

⁶ A lei não prevê nenhum limite para o número de renovações.

/ Equipamentos e sistemas (artigo 168.º do CT):

- o empregador é responsável pela disponibilização ao trabalhador dos equipamentos e sistemas necessários à realização do trabalho e à interação trabalhador-empregador;
- são integralmente compensadas pelo empregador todas as despesas adicionais (considerando-se como tais as correspondentes à aquisição de bens e ou serviços de que o trabalhador não dispunha antes da celebração do acordo, assim como as determinadas por comparação com as despesas homólogas do trabalhador no mesmo mês do último ano anterior à aplicação do acordo) que, comprovadamente, o trabalhador suporte como direta consequência da aquisição ou uso dos equipamentos e sistemas informáticos ou telemáticos necessários à realização do trabalho, incluindo os acréscimos de custos de energia e da rede instalada no local de trabalho em condições de velocidade compatível com as necessidades de comunicação de serviço, assim como os custos de manutenção dos mesmos equipamentos e sistemas⁷.

/ Igualdade de direito e deveres (artigo 169.º do CT)

- receber, no mínimo, a retribuição equivalente à que auferiria em regime de presencial, com a mesma categoria e função idêntica;
- participar presencialmente em reuniões que se efetuem nas instalações da empresa mediante convocação das comissões sindicais e intersindicais ou da comissão de trabalhadores, nos termos da lei;
- integrar o número de trabalhadores da empresa para todos os efeitos relativos a estruturas de representação coletiva, podendo candidatar-se a essas estruturas.

/ Organização, direção e controlo do trabalho (artigo 169.º - A do CT)⁸

- as reuniões de trabalho à distância devem ter lugar dentro do horário de trabalho e ser agendadas com 24h de antecedência;
- o trabalhador é obrigado a comparecer nas instalações da empresa (ou noutro local designado pelo empregador) para reuniões, ações de formação e outras situações que exijam presença física, e para as quais tenha sido convocado com, pelo menos, 24h de antecedência⁹.

/ Poderes de direção e controlo da prestação de trabalho

Estes poderes são exercidos, preferencialmente, por meios dos equipamentos e sistemas de comunicação, devendo respeitar os princípios da proporcionalidade da transparência, sendo proibido ao empregador impor a conexão permanente, durante a jornada de trabalho, por meio de imagem ou som.

⁷ O pagamento desta compensação é devido imediatamente após a realização das despesas pelo trabalhador, sendo considerada, para efeitos fiscais, custo para o empregador e não constitui rendimento do trabalhador

⁸ Os poderes de direção e controlo da prestação de trabalho são exercidos, preferencialmente, por meios dos equipamentos e sistemas de comunicação, devendo respeitar os princípios da proporcionalidade da transparência, sendo proibido ao empregador impor a conexão permanente, durante a jornada de trabalho, por meio de imagem ou som.

⁹ O empregador suporta o custo das deslocações à empresa, na parte em que exceda o custo normal do transporte entre o domicílio do trabalhador e o local em que normalmente prestaria trabalho.

/ Deveres especiais do empregador e do trabalhador (artigo 169.º - B do CT)¹⁰

Para o empregador:

- Informar o trabalhador, quando necessário, acerca das características e do modo de utilização de todos os dispositivos, programas e sistemas adotados para acompanhar à distância a sua atividade;
- **Abster-se de contactar o trabalhador no período de descanso;**
- Diligenciar no sentido da redução do isolamento do trabalhador, promovendo, com a periodicidade estabelecida no acordo de teletrabalho, ou, em caso de omissão, com intervalos não superiores a dois meses, contactos presenciais dele com as chefias e demais trabalhadores;
- **Garantir ou custear as ações de manutenção e de correção de avarias do equipamento e dos sistemas utilizados no teletrabalho;**
- Consultar o trabalhador, por escrito, antes de introduzir mudanças nos equipamentos e sistemas utilizados na prestação de trabalho, nas funções atribuídas ou em qualquer característica da atividade contratada;
- Facultar ao trabalhador a formação de que este careça para o uso adequado e produtivo dos equipamentos e sistemas que serão utilizados por este no teletrabalho.

Para o trabalhador:

- Informar atempadamente a empresa de quaisquer avarias ou defeitos de funcionamento dos equipamentos e sistemas utilizados na prestação de trabalho;
- Cumprir as instruções do empregador no respeitante à segurança da informação utilizada ou produzida no desenvolvimento da atividade contratada;
- Respeitar e observar as restrições e os condicionamentos que o empregador defina previamente, no tocante ao uso para fins pessoais dos equipamentos e sistemas de trabalho fornecidos por aquele;
- Observar as diretrizes do empregador em matéria de saúde e segurança no trabalho.

/ Privacidade do trabalhador (artigo 170.º do CT)

- o empregador **deve respeitar a privacidade do trabalhador, o horário de trabalho e os tempos de descanso e de repouso da família deste, bem como proporcionar-lhe boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como psíquico;**
- sempre que o teletrabalho seja realizado no domicílio do trabalhador, **a visita ao local de trabalho requer aviso prévio de 24h e concordância do trabalhador,** só devendo ter por objeto o controlo da atividade laboral, bem como dos instrumentos de trabalho, efetuada na presença do trabalhador e durante o horário de trabalho acordo no acordo de teletrabalho;
- **é vedada a captura e utilização de imagem, de som, de escrita, de histórico, ou o recurso a outros meios de controlo que possam afetar o direito à privacidade do trabalhador.**

¹⁰ Para além de responsabilidade disciplinar, as infrações dos deveres do trabalhador podem implicar responsabilidade civil. Constitui contraordenação grave a violação dos deveres do empregador.

/ Segurança e saúde no trabalho (artigo 170.º - A do CT)

- é vedada a prática de teletrabalho em atividades que impliquem o uso ou contacto com substâncias matéricas perigosas para a saúde ou a integridade física do trabalhador, exceto se efetuados em instalações certificadas para o efeito;
- compete ao empregador cumprir as medidas previstas relativas às prescrições mínimas de segurança e de saúde respeitantes ao trabalho com equipamentos dotados de visor¹¹;
- compete ao empregador promover a realização de exames de saúde no trabalho antes da implementação do teletrabalho e, posteriormente, exames anuais para a avaliação da aptidão física e psíquica do trabalhador.
- para efeitos do regime legal dos acidentes de trabalho e doenças profissionais, considera-se local de trabalho o escolhido pelo trabalhador (e que consta do acordo de teletrabalho), e tempo de trabalho todo aquele em que, comprovadamente, esteja a prestar o seu trabalho ao empregador – *cf. Artigo 170.º-A, n.º 5 do CT e artigo 8.º, n.º 2, al. c), da Lei n.º 98/2009, de 04 de setembro.*

/ Fiscalização (artigo 171.º do CT)

- compete à ACT fiscalizar o cumprimento das normas reguladores do regime do teletrabalho;
- as ações de fiscalização que impliquem a visita da ACT ao domicílio do trabalhador requerem a **anuência** do trabalhador e a comunicação da sua realização com a **antecedência mínima de 48h**.

/ Observações Finais

- **Dever de abstenção de contacto:** o empregador deve abster-se de contactar o trabalhador no período de descanso (entendendo-se, como tal, todo aquele que não seja tempo de trabalho), ressalvadas as situações de força maior - *cf. artigo 199.º-A do CT.*
- O regime legal do teletrabalho só pode ser afastado por IRCT quando neste se disponha em sentido mais favorável, devendo a CCT regular as condições de prestação de trabalho em regime de teletrabalho – *cf. artigo 3.º, n.º 1, al. k), e artigo 492.º, n.º 2, al. i), ambos do CT.*
- o regime do teletrabalho aplica-se, na parte compatível, aos prestadores de serviços com dependência económica – *cf. artigo 165.º, n.º 2, do CT.*

Armando França & Associados – Sociedade de Advogados, SP, R.L.

07 de fevereiro de 2022

¹¹ Previstas no DL n.º 349/93, de 01 d outubro



14/

Minuta Teletrabalho

ACORDO DE PRESTAÇÃO DE TRABALHO EM REGIME DE TELETRABALHO

Entre:

EMPRESA, pessoa coletiva n.º [????], com sede social Univ. de Aveiro Incubador PCI - Creative Science Park, Ed. Central, Via do Conhecimento S/N 3830-352 Ílhavo, aqui representada pela gerência [????????] doravante designada por Primeira Outorgante

E

Colaborador, contribuinte fiscal n.º [????], beneficiária da segurança social com o n.º [????], e residente [.....], adiante designada por **Segundo Outorgante**.

Considerando que as Outorgantes celebraram **contrato de trabalho sem termo**, com data de início a [???], é celebrado o presente acordo de prestação de trabalho em regime de teletrabalho, que se rege pelas cláusulas seguintes:

Cláusula 1.ª

(Atividade Contratada e Compatibilidade)

1. O presente acordo de prestação de trabalho em regime de teletrabalho é celebrado por solicitação expressa da **Primeira Outorgante**, tendo em conta que a **Segunda Outorgante** exerce funções inerentes à categoria profissional de **Técnico de Marketing Digital** na **Primeira Outorgante**, atividade esta compatível com a prestação de trabalho em regime de teletrabalho, atendendo quer à forma como se insere no funcionamento da **Primeira Outorgante**, quer aos recursos da **Primeira Outorgante**.

2. A atividade a ser desenvolvida pelo **Segundo Outorgante** consiste em impulsionar o crescimento da marca através do marketing digital e storytelling, reportando o seu trabalho a Roland Maxim Hallebeek, gerente e contacto no âmbito da sua prestação laboral.

3. A concessão deste regime não pode, em regra, implicar circulação de documentos ou outra informação de suporte à atividade fora das instalações da **Primeira Outorgante**, para além daquela que se encontra disponibilizada em formato digital nas plataformas acessíveis pela **Segunda Outorgante**.

4. Verificando-se a necessidade de circulação de documentação não disponibilizada em formato digital nas plataformas acessíveis pela **Segunda Outorgante**, deve a mesma ser autorizada pela chefia direta a que o trabalhador se encontre afeto.

Cláusula 2.ª

(Retribuição e outras Atribuições Patrimoniais)

1. A **Primeira Outorgante** em contrapartida pelo exercício do conteúdo funcional acima identificado, obriga-se a pagar mensalmente uma remuneração base, ilíquida e fixa de **XXX euros (mil e duzentos e cinquenta euros)**.

2. A **Segunda Outorgante** terá ainda direito a receber a quantia de **7,63 euros** a título de subsídio de alimentação por cada dia de trabalho completo e efetivamente prestado pelo **Segundo Outorgante**. O subsídio de alimentação não integra o conceito de remuneração e apenas será devido quando o **Segundo Outorgante** preste trabalho antes e depois de um período de refeição.

Cláusula 3.ª

(Regime)

1. O acordo de trabalho celebrado pelas Outorgantes destina-se à prestação de trabalho em regime de teletrabalho, em **regime de permanência/alternância** de períodos de trabalho à distância e de trabalho presencial.

2. A prestação de trabalho em regime de trabalho será feita da seguinte forma: **visitas presenciais à empresa com periodicidade mínima de uma vez por mês.**

Cláusula 4.ª

(Horário de Trabalho)

Os Outorgantes acordaram que o **Segundo Outorgante** presta o seu trabalho num regime de horário flexível, atendendo à natureza das funções para que é contratado. As tarefas a executar no âmbito

deste contrato exigem uma disponibilidade acrescida ao nível da flexibilidade horária atendendo à natureza das funções e tarefas que executa as quais poderão ser efetuadas fora dos limites dos horários normais de trabalho dada a necessidade de execução de trabalhos preparatórios ou complementares com os demais colaboradores. Assim justifica-se a aplicação do regime de isenção de horário de trabalho, nos termos da cláusula 54.ª, n.º1, al. b), da lei aplicável.

Cláusula 5.ª
(Local de Trabalho)

1. O **Segundo Outorgante** exerce a atividade em, considerando-se esta morada como o seu local de trabalho em regime de teletrabalho, declarando expressamente possuir as condições necessárias de energia, rede instalada no local, e de velocidade compatível com as necessidades do equipamento eletrónico e de comunicação.
2. O **Segundo Outorgante** declara expressamente que detém as condições necessárias de segurança e saúde no local de trabalho identificado no número anterior.
3. A visita ao local de trabalho por parte da **Primeira Outorgante** requer aviso prévio de 24h e concordância do **Segundo Outorgante**, só devendo ter por objeto o controlo da atividade laboral, bem como dos instrumentos de trabalho, efetuada na presença do **Segundo Outorgante** e durante o horário de trabalho.

Cláusula 6.ª
(Duração e Cessação do Acordo de Teletrabalho)

1. O presente acordo de teletrabalho, com duração de 6 meses, tem o seu início no dia 1 de junho de 2022, cessando a sua vigência no dia 30 de novembro de 2022, salvo renovação.
2. O presente acordo de teletrabalho renovar-se-á automaticamente, por iguais períodos de 6 meses, desde que nenhuma das Outorgantes declare por escrito, até 15 dias antes do seu término, que não pretende a renovação.
3. As Outorgantes podem denunciar o presente acordo de teletrabalho durante os primeiros 30 dias de execução do mesmo.

Cláusula 7.ª
(Efeitos Cessação Acordo de Teletrabalho)

Cessando o presente acordo de teletrabalho, o **Segundo Outorgante** retoma a atividade em regime presencial, sem prejuízo da sua categoria, antiguidade e quaisquer outros direitos reconhecidos aos trabalhadores em regime presencial e com funções e duração de trabalho idênticas.

Cláusula 8.ª
(Direitos e Deveres da Segunda Outorgante)

1. O **Segundo Outorgante** tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores da **Primeira Outorgante**, nos termos do previsto nos artigos 126.º, 128.º e 129.º, todos do Código do Trabalho, nomeadamente a obrigação de cumprir com os deveres de assiduidade e pontualidade, de acordo com os limites do período normal de trabalho, em termos já definidos pela **Primeira Outorgante** na cláusula 3.ª do presente Acordo.

Cláusula 9.ª
(Organização, Direção e Controlo do Trabalho)

1. Os poderes de direção e controlo da prestação de trabalho são exercidos pela **Primeira Outorgante**, preferencialmente por meios de equipamentos e sistemas de comunicação, devendo respeitar os princípios da proporcionalidade e da transparência, sendo proibido à **Primeira Outorgante** impor a conexão permanente, durante a jornada de trabalho, por meio de imagem ou som.
2. As reuniões de trabalho à distância têm lugar dentro do horário de trabalho, e devem ser agendadas preferencialmente com 24h de antecedência.
3. O **Segundo Outorgante** é obrigado a comparecer nas instalações da **Primeira Outorgante** (ou noutro local por esta designado) para reuniões, ações de formação e outras situações que exijam a sua presença física, e para as quais tenha sido convocada com, pelo menos, 24h de antecedência.

4. A **Primeira Outorgante** deve articular com o **Segundo Outorgante** os dias em que considera obrigatória a sua presença no serviço.

Cláusula 10.ª

(Equipamentos e Sistemas)

1. Os instrumentos de trabalho respeitantes a tecnologias de informação **pertencem à Primeira Outorgante** que assegura a respetiva manutenção.
2. O **Segundo Outorgante** compromete-se a observar corretamente as regras de utilização e funcionamento dos instrumentos de trabalho que lhe forem confiados e a não os danificar.
3. Os instrumentos de trabalho são utilizados exclusivamente pelo **Segundo Outorgante** e apenas para o desempenho das suas funções.
4. Os instrumentos de trabalho não podem ser utilizados em benefício próprio ou de terceiros.
5. Os instrumentos de trabalho são obrigatoriamente devolvidos quando solicitados.
6. Todas as despesas adicionais, considerando-se como tal as correspondentes à aquisição de bens ou serviços de que o trabalhador não dispunha antes da celebração do acordo, quando comparadas com as despesas homólogas no mesmo mês do último ano anterior à celebração do acordo, que o trabalhador comprovadamente suporte como direta consequência da aquisição ou uso de equipamentos e sistema informáticos ou telemáticos necessários à prestação de trabalho neste regime, incluindo, ainda, os acréscimos de custos de energia e da rede instalada ou a instalar, são da responsabilidade da **Primeira Outorgante**.
7. Para efeitos do previsto no número anterior, e, não obstante o aí previsto, as Partes acordam, desde já, que a Primeira Outorgante pagará à Segunda Outorgante o valor fixo mensal de 20,00 euros ilíquido.

Cláusula 11.ª

(Modificações Contratuais)

Todas as convenções adicionais ou derogatórias do presente Acordo revestirão, necessariamente, a forma escrita, devendo as mesmas constituir adendas ao presente Acordo.

Cláusula 12.ª

(Lei aplicável)

Em tudo o que não se encontre expressamente previsto no presente Acordo, este rege-se pelo disposto no Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual.

Cláusula 13.ª

(Nulidade)

A nulidade ou anulação parcial de qualquer uma das cláusulas do presente Acordo não importam a invalidade de todo o Acordo que continuará a reger-se pelas demais cláusulas.

Cláusula 14.ª

(Data de Celebração)

O presente Acordo de teletrabalho é celebrado no dia 1 de junho de 2022.

E para que assim conste, as Outorgantes assinam o presente Acordo de teletrabalho, em duplicado e em prova de plena conformidade e aceitação com o seu teor, no local e data abaixo indicada.

Ílhavo, 1 de junho de 2022

Pela Primeira Outorgante,

A Segunda Outorgante,

INICIATIVA



IERA
INCUBADORA DE EMPRESAS
DA REGIÃO DE AVEIRO

PROMOTORES



universidade de aveiro
theoria poiesis praxis



Região
de Aveiro
COMUNIDADE INTERMUNICIPAL



AIDA
chamber of
commerce
and industry
Aveiro Region

PARCEIROS



universidade
de aveiro incubator
pci-creative
science park



ÁGUEDA
CÂMARA MUNICIPAL



ALBERGARIA
A-VE
LHA
MUNICÍPIO



MURTOSA
município



município de anadia



AVEIRO
Câmara Municipal



ESTARREJA
MUNICÍPIO



ilhavo
Câmara Municipal



Oliveira do Bairro câmara municipal



OVAR
CÂMARA MUNICIPAL



SEVER DO VOUGA



município de
vagos

COFINANCIAMENTO



CENTRO 2020



PORTUGAL
2020



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu