

## **Alterações ao regime do teletrabalho**

Foi publicada no passado dia 6 de Dezembro a Lei n.º 83/2021 que introduz importantes alterações no regime legal do teletrabalho. A nova lei entrará em vigor no dia 1 de Janeiro de 2022.

### **1. O que muda com a nova lei?**

Os pontos fundamentais onde são introduzidas alterações pela nova lei são os seguintes:

- Maior detalhe nos aspectos que deverão constar do acordo de teletrabalho;
- Possibilidade expressa de a iniciativa da proposta de acordo de teletrabalho partir trabalhador (com necessidade de justificação de eventual recusa por parte do empregador);
- Aprofundamento das matérias relacionadas com os equipamentos e sistemas a serem utilizados pelo trabalhador e os respectivos custos;
- Desenvolvimento do princípio da igualdade de direitos e deveres para os trabalhadores em regime de teletrabalho;
- Alterações ao regime de protecção da privacidade de trabalhador em teletrabalho;
- Alargamento das situações em que o trabalhador tem direito ao regime de teletrabalho;
- Definição de regras de organização, direcção e controlo do trabalho;
- Previsão de deveres especiais para o empregador e para o trabalhador nos casos de teletrabalho;
- Previsão de um dever de abstenção de contacto.

### **2. O acordo para a prestação de teletrabalho.**

O acordo para exercício da actividade em regime de teletrabalho pode ser celebrado com um trabalhador da empresa (o que implica uma modificação na forma como o trabalho é executado) ou com um trabalhador que é admitido para o efeito.

O acordo de prestação de trabalho em regime de teletrabalho está sujeito à forma escrita, podendo constar do contrato de trabalho ou de documento autónomo.

No acordo de teletrabalho devem constar, nomeadamente:

- Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- O local em que o trabalhador realizará habitualmente o seu trabalho, o qual será considerado, para todos os efeitos legais, o seu local de trabalho;
- O período normal de trabalho diário e semanal (as horas máximas de trabalho que poderá ser prestado por dia e por semana);
- O horário de trabalho (as horas concretas em que deve início e termo a prestação de trabalho, assim como os intervalos de descanso);
- A actividade contratada, com indicação da categoria profissional 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 respectiva instalação e manutenção;
- A periodicidade e o modo de concretização dos contactos presenciais.

### 3. O acordo pode ser recusado pelo trabalhador?

Sim, a nova lei é clara no sentido de que a oposição do trabalhador à prestação de trabalho em regime de teletrabalho não pode constituir justa causa de despedimento ou fundamento de aplicação de qualquer sanção. Tal oposição por parte do trabalhador não carece de ser fundamentada.

### 4. E se a proposta de acordo para prestação de teletrabalho partir do trabalhador, o empregador pode recusá-la?

Fora das situações em que a possibilidade de teletrabalho passa a constituir um direito do trabalhador (situações em que existe um regime específico que abordaremos infra), a lei prevê que nos casos em que a actividade contratada seja, por si mesma, no modo por que esteja inserida no processo de funcionamento da empresa, e tendo em conta os recursos de que esta dispõe, compatível com o exercício em regime de teletrabalho, **a proposta de acordo feita pelo trabalhador só pode ser recusada pelo empregador por escrito e com indicação do fundamento da recusa.**

O empregador poderá definir, por regulamento interno publicitado, as actividades e as condições em que a adopção do teletrabalho na empresa poderá ser por ele aceite.

#### **5. O acordo de teletrabalho pode ter uma duração determinada?**

A lei prevê a possibilidade de o acordo ser celebrado com uma duração determinada ou com duração indeterminada.

Nos casos em que seja celebrado com uma duração determinada, esta não pode exceder 6 meses, renovando-se automaticamente o acordo por iguais períodos se nenhuma das partes declarar por escrito, até 15 dias antes do término, não pretender a sua renovação.

Sendo o acordo de duração indeterminada, qualquer das partes pode fazê-lo cessar mediante comunicação escrita à outra, sendo que tal comunicação produzirá efeitos no 60.º dia posterior ao da sua recepção.

Tanto nos casos de acordo de duração determinada como indeterminada, durante os primeiros 30 dias da sua execução qualquer das partes o pode denunciar.

Nos casos em que termine o acordo de teletrabalho, o trabalhador tem direito a retomar a actividade em regime presencial, sem prejuízo da sua categoria, antiguidade e quaisquer outros direitos reconhecidos aos trabalhadores em regime presencial com funções e duração do trabalho idênticas.

#### **6. Quem tem a responsabilidade sobre os custos com equipamentos e sistemas e custos de comunicações?**

De acordo com a lei, o empregador é responsável pela disponibilização dos equipamentos e sistemas necessários à realização do trabalho e à interação trabalhador-empregador. O acordo deve especificar se tais equipamentos e sistemas são fornecidos directamente ou adquiridos pelo trabalhador com a concordância do empregador acerca das suas características e preços.

Todas as despesas adicionais que comprovadamente o trabalhador suporte como consequência directa da aquisição ou do uso dos equipamentos e sistemas informáticos, incluindo acréscimos de energia e rede instalada no local de trabalho em condições de velocidade compatíveis com

as necessidades de comunicação de serviço, assim como os custos de manutenção dos referidos equipamentos e sistemas, são integralmente compensados pelo empregador.

**De salientar que a compensação paga ao trabalhador para custear as despesas inerentes ao teletrabalho é considerada, para efeitos fiscais, como custo para o empregador e não constitui rendimento para o trabalhador. Isto significa que tais montantes não estarão sujeitos a descontos em sede de IRS nem de contribuições para a Segurança Social.**

#### **7. Como são calculadas as despesas adicionais que devem ser compensadas pelo empregador?**

Consideram-se despesas adicionais as correspondentes à aquisição de bens ou serviços de que o trabalhador não dispunha antes da celebração do acordo de trabalho, assim como as determinadas por comparação com as despesas homólogas do trabalhador no mesmo mês do último ano anterior à aplicação do acordo de teletrabalho.

#### **8. Existem direitos e deveres específicos dos trabalhadores e dos empregadores em regime de teletrabalho?**

Os trabalhadores em regime de teletrabalho têm os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores da empresa com a mesma categoria profissional ou com função idêntica, nomeadamente no que respeita a formação profissional, promoção na carreira, limites da duração do trabalho, períodos de descanso, férias pagas, protecção da saúde e segurança no trabalho, reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais e acesso a informação das estruturas representativas dos trabalhadores.

No que respeita à retribuição do trabalhador em regime de teletrabalho, este tem direito, no mínimo, à retribuição equivalente à que auferiria em regime presencial, com a mesma categoria e função idêntica.

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.

Existem ainda deveres específicos para o empregador, nomeadamente:

- Informar o trabalhador, quando necessário, das características e do modo de utilização de todos os dispositivos, programas e sistemas adoptados para acompanhar à distância a sua actividade;
- 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 pelo menos com intervalos não inferiores a 2 meses, contactos presenciais dele com as chefias e demais trabalhadores;
- Garantir ou custear as acções de manutenção e de correcção de avarias do equipamento e dos sistemas utilizados no teletrabalho, independentemente da sua propriedade;
- Consultar, por escrito, o trabalhador antes de introduzir mudanças nos equipamentos e sistemas utilizados na prestação de trabalho, nas funções atribuídas ou em qualquer característica da actividade contratada;
- Fornecer ao trabalhador a formação de que este careça para o uso adequado e produtivo dos concretos equipamentos e sistemas que serão utilizados no teletrabalho.

Já no que respeita aos trabalhadores, existem os seguintes deveres específicos:

- 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 actividade contratada;
- Respeitar e observar as restrições ou condicionamentos que o empregador defina previamente, no tocante ao uso para fins pessoais dos equipamentos e sistemas de trabalho fornecidos por aquele.

## **9. O empregador pode fiscalizar o exercício das funções no domicílio do trabalhador?**

A lei prevê essa possibilidade, sendo que a visita ao local de trabalho requer aviso prévio de 24 horas e concordância do trabalhador.

Tal visita apenas pode ter por objectivo o controlo da actividade laboral, bem como dos instrumentos de trabalho, e apenas pode ser efectuada na presença do trabalhador durante o horário de trabalho que tiver sido acordado.

É sempre proibida a captura e utilização de imagem, de som, de escrita, de histórico ou o recurso a outros meios de controlo que possam afectar o direito à privacidade do trabalhador.

#### **10. Existem regras específicas relativas à organização, direcção e controlo do trabalho?**

A lei determina que as reuniões de trabalho à distância, assim como as tarefas que, pela sua natureza, devem ser realizadas em tempos precisos e em articulação com outros trabalhadores, devem ter lugar dentro do horário de trabalho e ser agendada preferencialmente com 24 horas de antecedência.

O trabalhador é obrigado a comparecer nas instalações da empresa ou noutro local designado pelo empregador, para reuniões, acções de formação e outras situações que exijam presença física, para as quais tenha sido convocado com, pelo menos, 24 horas de antecedência.

O empregador suporta os custos das deslocações na parte em que, eventualmente, exceda o custo normal do transporte entre o domicílio do trabalhador e o local em que normalmente prestaria trabalho em regime presencial.

O controlo da prestação de trabalho deve respeitar os princípios da proporcionalidade e da transparência, sendo proibido impor a conexão permanente, durante a jornada de trabalho, por meio de imagem ou som.

#### **11. Em que situação o trabalhador tem direito ao regime de teletrabalho**

Existem determinadas situações previstas na lei em que o trabalhador tem direito a passar a exercer a actividade em regime de teletrabalho, desde que este seja compatível com a actividade desempenhada.

São as seguintes as situações em que existe tal direito:

- Trabalhador vítima de violência doméstica que tenha apresentado queixa-crime e saído da casa de morada da família;

- Trabalhador com filho com idade até 3 anos desde que, para além de compatível com a actividade desempenhada, o empregador disponha de recursos e meios para o efeito;
- Trabalhador com filho com idade até 8 anos nas seguintes situações:
  - a. Nos casos em que ambos os progenitores reúnem condições para o exercício da actividade 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;
  - b. Famílias monoparentais ou situações em que apenas um dos progenitores, comprovadamente, reúne condições para o exercício da actividade em regime de teletrabalho.

A possibilidade de passar ao regime do teletrabalho relativamente a trabalhadores com filhos com idade até 8 anos não é aplicável a trabalhadores de microempresas (as que empregam menos de 10 trabalhadores).

Nos casos acima referidos, o empregador não pode opor-se ao pedido do trabalhador, desde que reunidos os respectivos requisitos.

Tem ainda direito a exercer atividade em regime de teletrabalho, pelo período máximo de 4 anos seguidos ou interpolados, o trabalhador a quem tenha sido reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal, mediante comprovação do mesmo, nos termos da legislação aplicável, quando este seja compatível com a actividade desempenhada e o empregador disponha de recursos e meios para o efeito.

Neste último caso, o empregador pode opor-se ao direito com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

## **12. Em que se traduz o dever de abstenção de contacto?**

A lei prevê que o empregador tem o dever de se abster de contactar o trabalhador no período de descanso, salvo situações de força maior, acrescentando ainda que constitui acção discriminatória qualquer tratamento menos favorável dado ao trabalhador, designadamente em matéria de condições de trabalho e de progressão na carreira, pelo facto de exercer o tal direito.

A lei sanciona ainda como contra-ordenação grave a violação do dever de se abster de contactar o trabalhador durante os períodos de descanso.

Para mais informações, por favor contacte:

Hugo Martins Baz

[hugomartinsbraz@valadascoriel.com](mailto:hugomartinsbraz@valadascoriel.com)

&

Tiago Fernandez

[tiagolopesfernandez@valadascoriel.com](mailto:tiagolopesfernandez@valadascoriel.com)