

ANTAS
DA CUNHA
ECIJA

FLASHALERT

Alterações Legislativas ao Regime de Teletrabalho



Alterações Legislativas ao Regime de Teletrabalho

Na tarde de 21 de dezembro de 2021, decidiu o Governo pela antecipação do período de contenção, pelo que, **o teletrabalho é obrigatório entre as 00h00 de 25 de dezembro de 2021 e 09 de janeiro de 2022**, sempre que as funções em causa o permitam e o trabalhador disponha de condições para as exercer, independentemente do vínculo laboral.

Não é, contudo, necessária nenhuma declaração para circulação porquanto não estamos em estado de emergência.

Assim,

PERÍODO DE CONTENÇÃO ENTRE AS 00H00 DO DIA 25/12/2021 A 31/12/2021

Tem aplicação o Decreto-Lei n.º 79-A/2020, de 01 de outubro, na redação atual – a recusa de teletrabalho pelo empregador tem de ser fundamentada e por escrito

PERÍODO DE CONTENÇÃO DE 01 DE JANEIRO A 09 DE JANEIRO DE 2022

Tem aplicação a Lei n.º 83/2021, de 06 de dezembro, que entra em vigor a 01-01-2022 – a recusa de teletrabalho pelo empregador tem de ser fundamentada e por escrito com base neste novo diploma que altera o Código do Trabalho



No passado dia 06 de dezembro, foi publicada a Lei n.º 83/2021 que modifica o regime de teletrabalho, alterando o Código do Trabalho e a Lei dos Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais.

ACORDO PARA PRESTAÇÃO DE TELETRABALHO

A implementação do regime de teletrabalho depende sempre de acordo escrito, que pode constar do contrato de trabalho inicial ou ser autónomo em relação a este (adenda).

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 da aplicação de qualquer sanção.

No caso de a atividade contratada com o trabalhador ser, pela forma como se insere no funcionamento da empresa, e tendo em conta os recursos de que esta dispõe, compatível com

o 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 atividades e condições em que a adoção do teletrabalho na empresa poderá ser por ele aceite. Este regulamento interno poderá ainda servir para estabelecer e inventariar os equipamentos e sistemas utilizados no teletrabalho fornecidos pelo empregador e as condições para o seu uso para além das necessidades do serviço.



DURAÇÃO E CESSAÇÃO DO ACORDO DE TELETRABALHO

DURAÇÃO DETERMINADA

sendo que não pode exceder 6 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 renovação

DURAÇÃO INDETERMINADA

neste caso, qualquer das partes pode fazer cessar o acordo mediante comunicação escrita, que produzirá efeitos no 60.º dia posterior àquela

Qualquer das partes pode denunciar o acordo durante os primeiros 30 dias da sua execução.

EQUIPAMENTOS E SISTEMAS

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



DESPESAS ADICIONAIS

São integralmente compensadas pelo empregador todas as despesas adicionais 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:

- 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;
- Custos de manutenção dos mesmos equipamentos e sistemas.



O que se consideram despesas adicionais e como deverá ser feito o seu apuramento?

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

Exemplo: para a semana de contenção de 01 a 09 de janeiro, em que o teletrabalho é obrigatório, poderão ser consideradas as despesas determinadas por comparação com as despesas homólogas do trabalhador no mês de janeiro de 2021.

O pagamento da compensação é devido imediatamente após a realização das despesas pelo trabalhador.

A compensação é considerada, para efeitos fiscais, custo para o empregador e não constitui rendimento do trabalhador.



DIREITO AO REGIME DE TELETRABALHO

Trabalhadores **vítimas de violência doméstica**;

Trabalhador **com filho com idade até 3 anos**, quando seja compatível com a atividade desempenhada e o empregador disponha de recursos e meios para o efeito;

Trabalhador **com filho com idade até aos 8 anos** nas seguintes situações (**esta extensão não se aplica a trabalhadores de microempresas**):

- 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, reúne 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, mediante comprovação do mesmo, quando este seja compatível com a atividade desempenhada e o empregador disponha de recursos e meios para o efeito.

ORGANIZAÇÃO, DIREÇÃO E CONTROLO DO TRABALHO

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 agendadas preferencialmente com 24 horas de antecedência**.

→ **constitui contraordenação muito grave a violação desta norma.**



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, **para as quais tenha sido convocado com, pelo menos, 24 horas de antecedência.**

O empregador suporta o custo das deslocações a que se refere o ponto anterior, 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. → **constitui contraordenação muito grave a violação desta norma.**

O controlo da prestação de trabalho, por parte do empregador, 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.

DEVERES ESPECIAIS PRINCIPAIS DA ENTIDADE EMPREGADORA

— 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, independentemente da sua propriedade;

A violação dos deveres especiais pelo empregador constitui contraordenação grave.



DEVERES ESPECIAIS PRINCIPAIS DO TELETRABALHADOR

- Informar atempadamente a empresa de quaisquer avarias ou defeitos de funcionamento dos equipamentos e sistemas utilizados na prestação de trabalho;
- 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.

A violação dos deveres especiais pelo trabalhador podem implicar responsabilidade disciplinar e, eventualmente, responsabilidade civil.

SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

O empregador organiza em moldes específicos e adequados, com respeito pela privacidade do trabalhador, os meios necessários ao cumprimento das suas responsabilidades em matéria de saúde e segurança no trabalho.

No quadro da responsabilidade a que se refere o ponto anterior, o empregador **promove a realização de exames de saúde no trabalho antes da implementação do teletrabalho e, posteriormente, exames anuais para avaliação da aptidão física e psíquica do trabalhador para o exercício da atividade**, a repercussão desta e das condições em que é prestada na sua saúde, assim como das medidas preventivas que se mostrem adequadas.



O trabalhador faculta o acesso ao local onde presta trabalho aos profissionais designados pelo empregador que, nos termos da lei, têm a seu cargo a avaliação e o controlo das condições de segurança e saúde no trabalho, **em período previamente acordado, entre as 9 e as 19 horas, dentro do horário de trabalho.**

O regime legal de reparação dos acidentes de trabalho e doenças profissionais aplica-se às situações de teletrabalho, considerando-se local de trabalho o local escolhido pelo trabalhador para exercer habitualmente a sua atividade e tempo de trabalho todo aquele em que, comprovadamente, esteja a prestar o seu trabalho ao empregador.

Constitui contraordenação muito grave imputável ao empregador a violação destas regras de segurança e saúde no trabalho.

ALTERAÇÃO À LEI DOS ACIDENTES DE TRABALHO

no caso de teletrabalho ou trabalho à distância, considera-se local de trabalho aquele que conste do acordo de teletrabalho.

DEVER DE ABSTENÇÃO DE CONTACTO

A partir de 01 de janeiro de 2022, o empregador tem o dever de se abster de contactar o trabalhador no período de descanso, **ressalvadas as situações de força maior.**

De acordo com a lei civil, o conceito da “força maior” tem subjacente a ideia da inevitabilidade: será todo o conhecimento natural ou ação humana que, embora previsível ou até presumido, não se pode evitar, nem em si mesmo nem nas suas consequências, como, por exemplo, incêndios, cheias, desastres naturais, guerra, prisão, roubo, motins, rebeliões, ordem da autoridade, falha generalizada de telecomunicações, entre outras.



Ou seja, só em situações de força maior é que os trabalhadores podem ser contactados no seu período de descanso.

Esta norma permite a existência de zonas cinzentas, pelo que exige cautela no momento em que se pretenda contactar um trabalhador fora do horário normal de trabalho.

É aplicável a todos os trabalhadores, independentemente de quais sejam as suas funções e da forma como as exerçam, aplicando-se a trabalhadores presenciais e remotos.

Constitui contraordenação grave a violação deste dever, ficando a entidade empregadora sujeita à aplicação de coimas que podem variar entre € 612,00 e € 9.690,00.

Constitui ainda ação discriminatória, para os efeitos do artigo 25.º do Código do Trabalho, qualquer tratamento menos favorável dado a trabalhador, designadamente em matéria de condições de trabalho e de progressão na carreira, pelo facto de exercer o direito ao período de descanso.

IGUALDADE DE DIREITOS E DEVERES ENTRE TELETRABALHADORES E TRABALHADORES PRESENCIAIS

O trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores da empresa com a mesma categoria ou com função idêntica, nomeadamente no que se refere a formação, promoção na carreira, limites da duração do trabalho, períodos de descanso, incluindo férias pagas, proteção da saúde e segurança no trabalho, reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais, e acesso a informação das estruturas representativas dos trabalhadores, incluindo o direito a:

a) Receber, no mínimo, a retribuição equivalente à que auferiria em regime presencial, com a mesma categoria e função idêntica;

Constitui contraordenação grave a violação desta norma. Constitui contraordenação grave a violação desta norma.



PRIVACIDADE DE TRABALHADOR EM REGIME DE TELETRABALHO

Sempre que o teletrabalho seja realizado no domicílio do trabalhador, a visita ao local de trabalho requer **aviso prévio de 24 horas** e **concordância do trabalhador**, podendo apenas ser efetuada na sua presença e durante o horário de trabalho acordado. → **constitui contraordenação muito grave a violação desta norma.**

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. → **constitui contraordenação muito grave a violação desta norma.**

**ENTRADA EM VIGOR:
01 DE JANEIRO DE 2022**