

ALTERAÇÃO DO REGIME DE TELETRABALHO – ALTERAÇÃO AO CÓDIGO DO TRABALHO E AO REGIME DE REPARAÇÃO DE ACIDENTES DE TRABALHO E DOENÇAS PROFISSIONAIS

OBJETO

LEI N.º 83/2021, DE 6 DE DEZEMBRO

Foi hoje publicada em Diário da República, a **Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro** que, com o objetivo de acompanhar a evolução das tecnologias de informação e comunicação e do fenómeno do teletrabalho, generalizado pela pandemia COVID-19, **procede à alteração do regime de teletrabalho e do regime de reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais**, criando, densificando e clarificando uma série de disposições e questões essenciais para o regime.

Assim, e sem prejuízo de se abrir espaço para a negociação coletiva, foram definidas uma série de condições em que o teletrabalho pode ser praticado, por forma a evitar a consolidação de más práticas, e garantir, idealmente, o equilíbrio das relações laborais neste sentido.

ÂMBITO E NOÇÃO DE TELETRABALHO

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.**

Nestes termos, define-se especificamente que o **local não poderá ser determinado pelo empregador**, sendo que, sempre que tal suceda, não estará em causa um verdadeiro regime de teletrabalho.

Por outro lado, estabelece-se também a abrangência das regras de teletrabalho **a todas as situações de trabalho à distância sem subordinação jurídica, mas em regime de dependência económica, ou seja, aos prestadores de serviços economicamente dependentes.**

DIREITO AO TELETRABALHO

Uma das novidades mais pertinentes deste novo regime, prende-se com o **direito potestativo ao teletrabalho por parte de determinados trabalhadores – ou seja, sem possibilidade de oposição do empregador – a saber:**

- Trabalhador **vítima de violência doméstica**, caso tenha apresentado queixa-crime, tenha saído da casa de morada de família e o teletrabalho seja compatível com a atividade desempenhada;
- Trabalhador com **filho com idade até três anos**, quando o teletrabalho seja compatível com a atividade desempenhada e o empregador disponha de recursos e meios para o efeito – já prevista no regime anterior;
- Trabalhadores com **filhos entre 4 e 8 anos (excluindo trabalhadores de microempresas)**, quando o teletrabalho seja compatível com a atividade desempenhada e o empregador disponha de recursos e meios para o efeito, nas seguintes situações:
 - a) 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**;
 - b) Famílias monoparentais ou situações em que apenas um dos progenitores, comprovadamente, reúne condições para o exercício da atividade em regime de teletrabalho.
- Pelo **período máximo de quatro anos seguidos ou interpolados, trabalhador a quem tenha sido reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal**, mediante **comprovação do mesmo**, quando este seja compatível com a atividade desempenhada e o empregador disponha de recursos e meios para o efeito.

No caso do **cuidador informal não principal**, o empregador **pode opor-se ao direito ao teletrabalho** quando não estejam reunidas as condições aí previstas ou com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa. Nesse caso, deverá ser cumprido o **procedimento previsto para a autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível**, que implica:

1. Uma comunicação por escrito da decisão no prazo de 20 dias contados desde a receção do pedido;
2. Uma eventual apreciação pelo trabalhador, no prazo de 5 dias, em caso de intenção de recusa;
3. O envio do processo para a CITE, para emissão de parecer, em caso de intenção de recusa;
4. A impossibilidade de o empregador recusar o pedido sem uma decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo, no caso do parecer do CITE ser negativo.

Nestes casos, considera-se que o empregador aceita o pedido se (i) não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido; (ii) tendo comunicado a intenção de recusa, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos 5 dias subsequentes depois da notificação da CITE; (iii) não submeter o processo à apreciação da CITE dentro do prazo previsto.

A violação de qualquer uma destas regras constituirá **contraordenação grave**.

ORGANIZAÇÃO, DIREÇÃO E CONTROLO DO TRABALHO

No que respeita à concreta definição da organização e direção do trabalho de teletrabalhadores, define-se que:

- As **reuniões** e qualquer tipo de trabalho que necessite de articulação com outros trabalhadores, devem ter lugar **dentro do horário de trabalho** e ser **agendadas** preferencialmente com **24 horas de antecedência**;
- O trabalhador é **obrigado a comparecer nas instalações da empresa ou noutro local designado, para reuniões, formação e outras situações que exijam presença física**, exigindo-se também uma convocação com, pelo menos, **24 horas de antecedência**;
- O **empregador suporta o custo das deslocações** para o local por si determinado, **na parte em que exceda o custo normal** do transporte entre o domicílio do trabalhador e o local em que normalmente prestaria trabalho em regime presencial.

Quanto à **direção** e **controlo** da prestação de trabalho, esclarece-se que o empregador **apenas pode exercer esses poderes através dos equipamentos e sistemas afetos à atividade do trabalhador e de acordo com os procedimentos previamente conhecidos por ele**, que devem, evidentemente, ser compatíveis com o respeito pela sua privacidade.

Por outro lado, estabelece-se a **proibição de o empregador exigir que o trabalhador esteja permanente conectado, durante a jornada de trabalho, por meio de imagem ou som**.

A violação de qualquer uma destas disposições constituirá **contraordenação muito grave**.

ACORDO

Sempre e quando o regime de teletrabalho for instituído, a sua **implementação deve constar de acordo escrito**, quer o seja no contrato de trabalho, quer autonomamente em relação a este.

O acordo **deverá definir**, nomeadamente:

- a) O regime de permanência ou de alternância de períodos de trabalho à distância e de trabalho presencial;
- b) A identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- c) 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;
- d) O período normal do trabalho diário e semanal;
- e) O horário de trabalho;
- f) A atividade contratada, com indicação da categoria correspondente;
- g) A retribuição a que o trabalhador terá direito, incluindo prestações complementares e acessórias;
- h) A propriedade dos instrumentos de trabalho, bem como o responsável pela respetiva instalação e manutenção;
- i) A periodicidade e o modo de concretização dos contactos presenciais.

Já no que respeita à eventual **recusa da proposta de acordo**, o novo regime prevê que:

- Se a **proposta de acordo de teletrabalho partir do empregador** – a oposição do trabalhador **não tem que ser fundamentada, não podendo a recusa constituir causa de despedimento ou fundamento da aplicação de qualquer sanção.**
- Se a **proposta de acordo feita pelo trabalhador e no caso de a atividade contratada ser, em 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 mesma só poderá ser **recusada pelo empregador por escrito e com indicação do fundamento da recusa.**

Para acautelar o empregador nas situações previstas neste último ponto, o regime permite que o **empregador defina, por regulamento interno, as atividades e as condições em que a adoção do teletrabalho na empresa poderá ser por ele aceite.**

DURAÇÃO E CESSAÇÃO DO ACORDO

O acordo de teletrabalho pode ser celebrado com **duração**:

- **Determinada**, caso em que **não pode exceder seis meses, renovando-se automaticamente por iguais períodos, se nenhuma das partes declarar por escrito, até 15 dias antes do término, não pretender a sua renovação;**
- **Indeterminada**, caso em que **qualquer das partes pode fazê-lo cessar mediante comunicação escrita à outra, que produzirá efeitos no 60º dia posterior.**

Independentemente de estar em causa uma duração determinada ou indeterminada, **qualquer das partes pode denunciar o acordo durante os primeiros 30 dias da sua execução.**

Em caso de **cessação** do acordo de teletrabalho, o trabalhador tem o direito de **retomar 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 do trabalho idênticas.**

EQUIPAMENTOS E DESPESAS

Uma das maiores novidades deste regime respeita à **disponibilização de equipamentos e pagamento de despesas adicionais com o teletrabalho**, situações que não eram, até à data, acauteladas e que causaram grandes dúvidas/discrepâncias junto de empregadores e trabalhadores.

Assim, atualmente, fica definido que a **responsabilidade** pela disponibilização dos equipamentos e sistemas necessários à realização do trabalho e à interação trabalhador-empregador, é do **empregador**, podendo ser diretamente fornecidos por este ou adquiridos pelo trabalhador, com a concordância do primeiro acerca das suas características e preços (situação que deve ficar expressa no acordo escrito).

Por outro lado, fica assente que as **despesas adicionais** que, comprovadamente, o trabalhador suporte como direta consequência da **aquisição** ou do **uso** dos equipamentos e sistemas informáticos ou telemáticos na 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 de manutenção dos mesmos equipamentos e sistemas**, ficam a **cargo do empregador**, que deverá **compensar**

integralmente o trabalhador pelas despesas em que incorra, **imediatamente após** a sua realização.

Esclarecendo o que se entende por “**despesas adicionais**”, clarifica agora o Código do Trabalho serem aquelas correspondentes à **aquisição de bens e/ou serviços de que o trabalhador não dispunha anteriormente, assim como as determinadas por comparação com as despesas homólogas do trabalhador no mesmo mês do último ano anterior à aplicação do regime de teletrabalho.**

Ainda relativamente a esta compensação, fica definido que a **compensação** paga ao trabalhador para custear as despesas inerentes ao teletrabalho **é considerada, para efeitos fiscais, custo para o empregador, não constituindo rendimento para o trabalhador.**

Por último, deverá o **empregador definir as condições de uso dos equipamentos e sistemas utilizados no teletrabalho, por si fornecidos, em regulamento interno ou, caso o mesmo seja omissivo, no próprio acordo escrito de teletrabalho.**

Caso o uso dos equipamentos e sistemas **para além das necessidades de serviço não esteja condicionado em regulamento ou acordo, o empregador fica impedido de sancionar o trabalhador por esse uso. Caso o faça, incorrerá em contraordenação grave.**

IGUALDADE DE DIREITOS E DEVERES TELETRABALHADOR

No que respeita aos direitos e deveres do trabalhador em regime de teletrabalho, consigna-se estarem em causa **os mesmos que os demais trabalhadores da empresa, 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.**

Ademais, o trabalhador em regime de teletrabalho **nunca poderá auferir uma retribuição inferior àquela que auferiria em regime presencial, com a mesma categoria e função idêntica.**

Surpreendentemente – considerando a decisão do Governo de, aquando da obrigatoriedade de aplicação do teletrabalho em contexto pandémico, declarar a

obrigatoriedade do seu pagamento a todos os trabalhadores – este novo regime **não garante subsídio de refeição aos trabalhadores neste regime.**

Com efeito, apesar de diversas propostas terem consagrado expressamente que o subsídio de refeição era devido aos teletrabalhadores, a versão aprovada e que entrará em vigor, **não toma qualquer posição acerca desta matéria, deixando, por isso, a resposta a esta questão para a contratação coletiva ou para os acordos de implementação do teletrabalho.**

DEVERES ESPECIAIS EMPREGADOR

Para além dos deveres gerais do empregador consagrados para a generalidade das situações, o regime de teletrabalho implica, para o mesmo, deveres especiais como:

- a) **Informar o trabalhador das características e do modo de utilização** de todos os dispositivos, programas e sistemas adotados para acompanhar à distância a sua atividade, **fornecendo-lhe a formação** de que este careça para o uso adequado e produtivo dos mesmos;
- b) **Abster-se de contactar o trabalhador no período de descanso ressalvadas as situações de força maior;**
- c) 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;**
- d) **Garantir ou custear as ações de manutenção e de correção de avarias do equipamento e dos sistemas utilizados** no teletrabalho, independentemente da sua propriedade;
- e) **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 atividade contratada.

A violação destes deveres do empregador constituirá **contraordenação grave.**

Note-se que, apesar de o dever de abstenção de contacto começar por ser referido no artigo 169.º-B, “Deveres especiais”, relativo ao regime de teletrabalho, o **mesmo é também aditado ao Código do Trabalho, através do artigo 199.º-A, para a generalidade das relações laborais, sob a epígrafe “Dever de abstenção de contacto”.** Ademais, este artigo especifica que passa a constituir **ação discriminatória** 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**.

DEVERES ESPECIAIS TRABALHADOR

Para o trabalhador, preveem-se os deveres especiais de:

- a) **Informar atempadamente a empresa de quaisquer avarias ou defeitos de funcionamento** dos equipamentos e sistemas utilizados na prestação de trabalho;
- b) **Cumprir as instruções do empregador** no respeitante à segurança da informação utilizada ou produzida no desenvolvimento da atividade contratada;
- c) **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.
- d) **Observar as diretrizes do empregador em matéria de saúde e segurança no trabalho**.

A violação destes deveres, para além de implicarem **responsabilidade disciplinar**, poderá implicar **responsabilidade civil**.

PRIVACIDADE DE TRABALHADOR

Outra novidade relevante prende-se com a **densificação do direito de privacidade do teletrabalhador**, que é agora mais protegido.

Assim, a **visita do empregador ao local de trabalho** (que já estava prevista no regime anterior), **passa a requerer um aviso prévio de 24 horas** e, ainda, a **concordância do trabalhador**, que não era um requisito no regime anterior.

Por outro lado, a **visita deixa de poder ser efetuada entre as 09h00 e as 19h00**, e passa apenas a poder acontecer **durante o horário de trabalho acordado** (e que consta do acordo escrito), ficando também expressamente previsto que o **empregador não pode recorrer à 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.

A violação de qualquer uma destas regras, constituirá **contraordenação grave ou muito grave** (no caso da captura ou utilização de imagem ou outros).

SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Os trabalhadores em regime de teletrabalho **não poderão**, salvo se estejam em causa instalações certificadas para o efeito, **praticar atividades que impliquem o uso ou contacto com substâncias e materiais perigosos para a saúde ou a sua integridade física**.

Para cumprimento das suas responsabilidades nesta matéria, **o empregador** – que deverá, antes de mais, **assegurar os meios necessários para garantir as prescrições mínimas de segurança e de saúde respeitantes ao trabalho com equipamentos dotados de visor** – deverá **promover 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**.

Ademais, fica expressamente prevista a obrigatoriedade de o empregador fazer **a avaliação e o controlo das condições de segurança e saúde no trabalho no local onde o teletrabalhador exerce funções**, devendo este último facultar o acesso ao local, em período previamente acordado, entre as 9 e as 19 horas, dentro do horário de trabalho.

Por último, esclarece-se que 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.

A violação destas regras, constitui **contraordenação muito grave**.

FISCALIZAÇÃO

Fica também expressamente previsto que **caberá à ACT fiscalizar** o cumprimento das normas reguladoras do teletrabalho, incluindo a legislação relativa à segurança e saúde no trabalho, e contribuir para a prevenção dos riscos profissionais inerentes a essa forma de prestação de trabalho.

Estas ações **poderão compreender visitas da ACT ao domicílio do trabalhador**, sempre com a **anuência** do mesmo e comunicação da sua realização com a **antecedência mínima de 48 horas**.

ATIVIDADE SINDICAL

Por forma a garantir que os teletrabalhadores se mantêm a par da atividade sindical, prevê-se a possibilidade de as estruturas representativas dos trabalhadores afixarem no portal interno da empresa todas as informações relativas à vida sindical, bem como proceder à sua distribuição por via de lista de distribuição de correio eletrónico para todos os trabalhadores em regime de teletrabalho, **disponibilizada pelo empregador**.

A não disponibilização destes meios pelo empregador, constitui **contraordenação grave**.

CONVENÇÕES COLETIVAS

O tema das condições de prestação de trabalho em regime de teletrabalho passa a estar **incluído no elenco das matérias que a convenção coletiva deve regular**.

ENTRADA EM VIGOR

A presente Lei entra em vigor no dia **1 de janeiro de 2022**.

Este documento contém informação genérica e não configura a prestação de assessoria jurídica que deve ser obtida para a resolução de casos concretos e não pode ser divulgado, copiado ou distribuído sem autorização prévia da Vasconcelos, Arruda & Associados.

Todas as nossas Briefings podem ser consultadas em www.vaassociados.com

Para informação adicional, por favor contacte:

Inês Arruda - Sócia responsável pelo Departamento de Direito Laboral e Segurança Social

ines.arruda@vaassociados.com ou geral@vaassociados.com