JANEIRO 2022

NOVO REGIME DE TELETRABALHO EM VIGOR

O QUE MUDOU?

No passado dia 1 de janeiro de 2022, entrou em vigor uma nova alteração do regime de teletrabalho, alterando o Código do Trabalho, a mencionada alteração foi aprovada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e a Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, que regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

A violação destas novas regras, constituirá uma Contraordenação GRAVE!

Com a entrada em vigor desta nova Lei, passa a existir uma NOVA NOÇÃO de TELETRABALHO, bem como um outro âmbito de aplicação.

À luz da nova redação do art 165º do Código do Trabalho, **é considerado 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.**

A todas as situações de trabalho à distância sem subordinação jurídica, mas em regime de dependência económica, aplicam-se as regras do Código do Trabalho relativas a:

- Novas regras para a organização, direção e controlo do trabalho à distância;
- Novos deveres especiais para o empregador e para o trabalhador;
- Privacidade de trabalhador em regime de teletrabalho;
- Novas regras sobre segurança e saúde no trabalho;
- Equipamentos e sistemas;

O art 166º do Código de trabalho, com a epigrafe "Acordo para prestação de teletrabalho" estatui o seguinte:

Artigo 166.º
Acordo para prestação de teletrabalho

1 - Pode exercer a atividade em regime de teletrabalho um trabalhador da empresa ou outro admitido para o efeito.
2 - 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.
3 - O acordo de teletrabalho define o regime de permanência ou de alternância de períodos de trabalho à distância e de trabalho presencial.
4 - O acordo deve conter e definir, nomeadamente:
a) A identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
b) 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;
c) O período normal do trabalho diário e semanal;
d) O horário de trabalho;
e) A atividade contratada, com indicação da categoria correspondente;
f) A retribuição a que o trabalhador terá direito, incluindo prestações complementares e acessórias;
g) A propriedade dos instrumentos de trabalho, bem como o responsável pela respetiva instalação e manutenção;
h) A periodicidade e o modo de concretização dos contactos presenciais a que se refere a alínea c) do n.º 1 do artigo 169.º-B.
5 - A forma escrita é exigida apenas para prova da estipulação do regime de teletrabalho
6 - 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.
7 - 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.
8 - O local de trabalho previsto no acordo de teletrabalho pode ser alterado pelo trabalhador, mediante acordo escrito com o empregador.
9 - O empregador pode definir, por regulamento interno publicitado, e com observância do Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados, aprovado pelo Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016, as atividades e as condições em que a adoção do teletrabalho na empresa poderá ser por ele aceite.

Duração e cessação do acordo de teletrabalho:

O acordo de teletrabalho pode ser celebrado com duração determinada ou indeterminada:

- Sendo **o acordo de teletrabalho celebrado com duração determinada**, este 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 renovação.**
- **Sendo o acordo de duração indeterminada, qualquer das partes pode fazê-lo cessar 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.

Cessando o acordo de teletrabalho no âmbito de um contrato de trabalho de duração indeterminada, ou cujo termo não tenha sido atingido, o trabalhador retoma a atividade em regime presencial, semprejuízo da sua categoria, antiguidade e quaisquer outros direitos reconhecidos aos trabalhadores reconhecidos aos trabalhadores em regime presencial com funções e duração do trabalho idênticas.

Direito ao regime de teletrabalho:

O Trabalhador terá direito a passar a exercer a atividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a atividade desempenhada e a entidade patronal dispuser de recursos e meios para o efeito, não podendo o empregador opor-se ao pedido do trabalhador, nas situações previstas no art 166º-A do Código do trabalho.

Artigo 166.º-A

Direito ao regime de teletrabalho

1 - Verificadas as condições previstas no n.º 1 do artigo 195.º, o trabalhador tem direito a passar a exercer a atividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a atividade desempenhada.

2 - Além das situações referidas no número anterior, o trabalhador com filho com idade até 3 anos tem direito a exercer a atividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a atividade desempenhada e o empregador disponha de recursos e meios para o efeito.

3 - O direito previsto no número anterior pode ser estendido até aos 8 anos de idade 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.

4 - O empregador não pode opor-se ao pedido do trabalhador efetuado nos termos dos números anteriores.

5 - Tem ainda direito a exercer a atividade em regime de teletrabalho, pelo período máximo de quatro 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 atividade desempenhada e o empregador disponha de recursos e meios para o efeito.

6 - O empregador pode opor-se ao direito previsto no número anterior quando não estejam reunidas as condições aí previstas ou com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, sendo nestes casos aplicável o procedimento previsto nos n.os 3 a 10 do artigo 57.º, com as necessárias adaptações.

7 - O direito previsto no n.º 3 não se aplica ao trabalhador de microempresa.

Constitui contraordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Igualdade de direitos e deveres

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;

b) 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;

c) Integrar o número de trabalhadores da empresa para todos os efeitos relativos a estruturas de representação coletiva, podendo candidatar-se a essas estruturas.

O trabalhador pode utilizar as tecnologias de informação e de comunicação afetas à prestação de trabalho para participar em reunião promovida no local de trabalho por estrutura de representação coletiva dos trabalhadores.

Qualquer estrutura de representação coletiva dos trabalhadores pode utilizar as tecnologias referidas infra para, no exercício da sua atividade, comunicar com o trabalhador em regime de teletrabalho, nomeadamente divulgando informações.

Constitui contraordenação grave a violação destas regras!

Em matéria de fiscalização:

Cabe ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área do trabalho:

-fiscalizar o cumprimento das normas reguladoras do regime de 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.

As ações de fiscalização que impliquem visitas de autoridades inspetivas ao domicílio do trabalhador requerem a anuência do trabalhador e a comunicação da sua realização com a antecedência mínima de 48 horas.

Equipamentos e sistemas de trabalho e interação trabalhado-empregador

O empregador é responsável pela disponibilização ao trabalhador dos equipamentos e sistemas necessários à realização do trabalho e à interação trabalhador-empregador, devendo ficar especificado no acordo assinado se os equipamentos são fornecidos diretamente ou adquiridos pelo trabalhador, com a concordância do empregador acerca das suas características e preços.

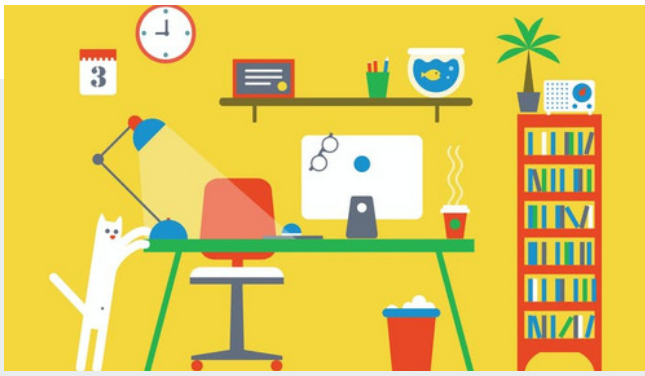
São integralmente compensadas pelo empregador todas as despesas adicionais que, comprovadamente, o trabalhador suporte como direta consequência da aquisição ou uso dos equipamentos e sistemas informáticos ou telemáticos necessários à realização do trabalho, nos termos do número anterior, **incluindo 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 sistemas.

Consideram-se **despesas adicionais** as correspondentes **à aquisição de bens e ou serviços** de que o trabalhador não dispunha antes da celebração do acordo a que se refere o artigo 166.º, assim como **as determinadas por comparação com as despesas homólogas** do trabalhador no mesmo mês do último ano anterior à aplicação desse acordo.

O pagamento da 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.

Nas situações em que os equipamentos e sistemas utilizados no teletrabalho forem fornecidos pelo empregador, as condições para o seu uso para além das necessidades do serviço são as estabelecidas pelo regulamento interno.
No caso de inexistência do regulamento interno ou de este omitir as condições, estas são definidas pelo acordo.

Constitui contraordenação grave a aplicação de qualquer sanção ao trabalhador pelo uso dos equipamentos e sistemas para além das necessidades de serviço, quando esse uso não esteja expressamente condicionado.



Segurança e saúde no trabalho

O artigo 170º A do Código do Trabalho, estatui que é vedada a prática de teletrabalho em atividades que impliquem o uso ou contacto com substâncias e materiais perigosos para a saúde ou a integridade física do trabalhador, exceto se efetuados em instalações certificadas para o efeito.

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, nomeadamente cumprindo as medidas previstas no Decreto-Lei n.º 349/93, de 1 de outubro, que transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva n.º 90/270/CEE, do Conselho, de 29 de maio, relativa às prescrições mínimas de segurança e de saúde respeitantes ao trabalho com equipamentos dotados de visor.

No quadro da responsabilidade, 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.

Dever de abstenção de contacto e privacidade do trabalhador

O empregador tem o dever de se abster de contactar o trabalhador no período de descanso, ressalvadas as situações de força maior.

Constitui ação discriminatória, para os efeitos do artigo 25.º, 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.

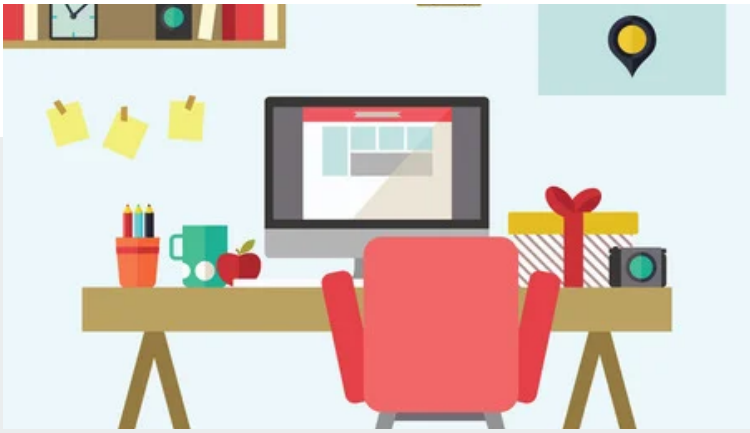
Constitui contraordenação grave a violação/incumprimento destas regras.

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 24 horas e concordância do trabalhador.
- A visita prevista no número anterior só deve ter por objeto o controlo da atividade laboral, bem como dos instrumentos de trabalho,
- Apenas pode ser efetuada na presença do trabalhador
- Deve ser realizada durante o horário de trabalho acordado

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 grave a violação destas regras!



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.

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 número 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.

Os poderes de direção e controlo da prestação de trabalho no teletrabalho são exercidos preferencialmente por meio dos equipamentos e sistemas de comunicação e informação afetos à atividade do trabalhador, segundo procedimentos previamente conhecidos por ele e compatíveis com o respeito pela sua privacidade.

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.

Constitui contraordenação muito grave a violação destas regras!

Novos deveres especiais quer para o trabalhador quer para o empregador

O Artigo 169.º-B do Código do Trabalho, no âmbito do regime de teletrabalho, veio instituir novos deveres especiais quer para o trabalhador quer para o empregador, a saber:

Deveres Especiais para o trabalhador:

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.

e) Para além de responsabilidade disciplinar, as infrações dos deveres indicados no número anterior podem implicar responsabilidade civil, nos termos gerais.

A violação destes deveres constitui uma contraordenação grave!

Deveres Especiais para o Empregador:

a) 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;

b) Abster-se de contactar o trabalhador no período de descanso nos termos a que se refere o artigo 199.º-A;

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, nos termos do n.º 2 do artigo 168.º, independentemente da sua propriedade;

e) 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;

f) 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.

A violação destes deveres constitui uma contraordenação grave!

Esta Newsletter é meramente informativa

Elaborada por:
Fátima Santos Marques
Solicitadora