



## TELETRABALHO — Novo Regime

No dia 1 de janeiro de 2022 entraram em vigor as novas regras aplicáveis ao teletrabalho, nos termos aprovados pela Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro.

Explicamos abaixo o novo regime e as alterações mais significativas ao Código do Trabalho.

### 1. Quais os trabalhadores que podem ficar em regime de teletrabalho?

- Qualquer trabalhador pode propor a celebração de um acordo com vista a que as suas funções sejam exercidas em regime de teletrabalho.

No caso de a atividade exercida ser compatível com o regime de teletrabalho (pela forma como se insere no funcionamento da empresa, e tendo em conta os recursos que esta dispõe), o empregador tem de fundamentar por escrito uma eventual recusa.

- O empregador pode propor a qualquer trabalhador um acordo para prestação de teletrabalho. O trabalhador pode recusar, não precisando de fundamentar a recusa. A recusa do trabalhador não pode dar origem a despedimento ou aplicação de sanções.
- O trabalhador vítima de violência doméstica tem direito a passar a exercer a atividade em regime de teletrabalho, quando seja compatível com a atividade desempenhada (e nas condições previstas no artigo 195º do CT).
- É também um direito dos trabalhadores com filhos com idade até 3 anos, não podendo o empregador opor-se a este pedido, quando a atividade realizada for compatível e o empregador disponha de recursos e meios para o efeito.

Este direito pode ser estendido até aos 8 anos de idade nas seguintes situações (com exceção dos trabalhadores de microempresas):

- (i) Nos casos em que ambos os progenitores reúnem condições para o exercício da atividade, desde que este seja exercido por ambos em períodos sucessivos de igual duração num prazo de referência máxima de 12 meses.
- (ii) Nas famílias monoparentais ou situações em que apenas um dos progenitores, comprovadamente, reúne condições para o exercício da atividade em regime de teletrabalho.

- O trabalhador a quem tenha sido reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal, quando for compatível com a atividade e o empregador disponha de recursos e meios para o efeito, pelo período máximo de quatro anos seguidos ou interpolados.

O empregador pode opor-se a este direito quando não estejam reunidas as condições necessárias ou com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, devendo observar o procedimento previsto nos n.º 3 a 10 do artigo 57º do CT.

## 2. Como é que deve ser formalizado o acordo 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.

O acordo deve conter:

- a) Definição do 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. O local de trabalho só poderá ser alterado pelo trabalhador, mediante acordo escrito com o empregador.
- 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. O acordo deve especificar se são fornecidos diretamente ou adquiridos pelo trabalhador (com concordância do empregador acerca das suas características e preços).
- i) A periodicidade e o modo de concretização dos contactos presenciais.

### 3. O acordo de teletrabalho deve ter uma duração definida?

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

- a) Duração determinada: 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.
- b) Duração indeterminada: qualquer das partes pode fazer cessar mediante comunicação escrita, no entanto, só produz efeitos no 60.º dia após a comunicação.

Qualquer das partes pode denunciar o acordo no prazo de 30 dias após a celebração do mesmo.

### 4. Quais os direitos dos trabalhadores em regime de teletrabalho?

Os trabalhadores em regime de teletrabalho têm os mesmos direitos que os demais trabalhadores da empresa com a mesma categoria ou com função idêntica, incluindo:

- a) Direito a receber, no mínimo, a retribuição equivalente à que auferiria em regime presencial.
- b) Participar presencialmente em reuniões realizadas na empresa pelas comissões sindicais ou comissão de trabalhadores.
- c) Integrar as estruturas de representação coletiva da empresa.
- d) Utilizar os instrumentos de trabalho para participar em reuniões da estrutura de representação coletiva dos trabalhadores.

### 5. Quais os deveres para os trabalhadores e empregadores que acordem na prestação da atividade em regime de teletrabalho?

O trabalhador deve:

- 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 relativamente à segurança da informação utilizada ou produzida.
- c) Respeitar as restrições impostas pelo empregador relativas à utilização dos instrumentos de trabalho para fins pessoais.
- d) Observar as diretrizes do empregador em matéria de segurança e saúde no trabalho.
- e) 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.

Nestas situações o empregador é responsável pelo custo das despesas, 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.

#### O empregador deve:

- a) 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 (do ponto de vista físico e psíquico).
- b) Disponibilizar os equipamentos e sistemas necessários à realização do trabalho e à interação trabalhador-empregador.
- c) Informar o trabalhador acerca das características e do modo de utilização de todos os dispositivos, programas e sistemas adotados para acompanhar à distância a sua atividade.
- d) Abster-se de contactar o trabalhador no período de descanso, salvo situações de força maior.
- e) Diligenciar no sentido de redução do isolamento do trabalhador, promovendo, com a periodicidade estabelecida no acordo de trabalho, ou em caso de omissão, com intervalos não superiores a 2 meses, contactos presenciais entre o trabalhador com chefes e demais trabalhadores.
- f) Garantir ou custear as ações de manutenção e de correção de avarias do equipamento e dos sistemas utilizados no teletrabalho, independentemente da sua propriedade.
- g) 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.
- h) 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.

#### **6. O empregador está obrigado a suportar que tipo de despesas?**

O empregador deve compensar o trabalhador de todas 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. Estão incluídos:

- a) Acréscimos de custos de energia.
- b) Acréscimos de custos de rede instalada no local de trabalho em condições de velocidade compatível com as necessidades de comunicação de serviço.
- c) Custos de manutenção dos equipamentos e sistemas.

As despesas adicionais são as correspondentes à aquisição de bens e/ou serviços de que o trabalhador não dispunha antes da celebração do acordo de teletrabalho, e 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.

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

## **7. Como deve ser organizado e como pode ser controlado o trabalho realizado pelo trabalhador?**

As reuniões de trabalho à distância, assim como as tarefas que devam ser realizadas em tempos precisos e com articulação com outros trabalhadores, devem ser realizadas durante o horário de trabalho e agendadas, preferencialmente, com 24 horas de antecedência.

Os poderes de direção e controlo são exercidos preferencialmente por meio dos equipamentos e sistemas de comunicação e informação afetos à atividade do trabalhador, respeitando a sua privacidade. O trabalhador deve ser informado previamente destes procedimentos.

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.

A visita ao local de trabalho pelo empregador deve ser comunicada com aviso prévio de 24 horas e concordância do trabalhador. Esta visita só pode ter por objeto o controlo da atividade laboral, bem dos instrumentos de trabalho, e só pode ser efetuada na presença do trabalhador durante o horário de trabalho.

É proibida 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.

## **8. Quais as medidas que devem ser adotadas em matéria de segurança e saúde?**

O regime legal de reparação dos acidentes de trabalho e doenças profissionais aplica-se às situações de teletrabalho.

O empregador deve organizar 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, relativa às prescrições mínimas de segurança e de saúde respeitantes ao trabalho com equipamentos dotados de visor.

Considera-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.

Para efeitos de delimitação de acidente de trabalho, considera-se local de trabalho aquele que conste no acordo de teletrabalho.

O empregador deve 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.

O trabalhador deve facultar o acesso ao local onde presta trabalho aos profissionais designados pelo empregador responsáveis pela avaliação e controlo das condições de segurança e saúde. A visita deve ser previamente acordada, no período entre as 9h e as 19 horas, dentro do horário de trabalho.

**9. As empresas podem aprovar um regulamento interno com as regras aplicáveis ao teletrabalho?**

Sim, o empregador pode definir por regulamento interno publicitado as atividades e as condições em que a adoção do teletrabalho na empresa poderá ser aceite.

O regulamento interno pode estabelecer as condições para o uso dos instrumentos de trabalho. Não poderá ser aplicada qualquer sanção ao trabalhador pelo uso dos equipamentos ou sistemas para além das necessidades de serviço, quando esse uso não seja condicionado no regulamento interno ou no acordo de teletrabalho.

**10. Qual o âmbito de aplicação das novas regras?**

São aplicáveis a todas as situações em que ocorre 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.

As matérias relativas à disponibilização de equipamentos e compensação por acréscimo de despesas, deveres, organização e controlo do trabalho, visitas ao local de trabalho e matéria de segurança e saúde no trabalho, são também aplicáveis a todas as situações de trabalho à distância sem subordinação jurídica, mas em regime de dependência económica •