

Alterações ao Código do Trabalho – Teletrabalho

Foi publicada, no passado dia 06/12/2021, a Lei n.º 83/2021, que alterou o Código do Trabalho, nomeadamente, modificando o regime de teletrabalho e a Lei n.º 98/2009, de 4 de Setembro, que regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais.

Impõe-se, assim, destacar as principais alterações introduzidas pelo aludido diploma legal:

A – Teletrabalho e os IRCT

O regime do teletrabalho passou a estar incluído no elenco das matérias cujas normas legais **apenas podem ser afastadas por IRCT que disponha em sentido mais favorável aos trabalhadores.**

O Teletrabalho passa a integrar o conteúdo das Convenções Colectivas.

B –Acordo de teletrabalho

A implementação do regime de teletrabalho continua a depender de **acordo escrito**, o qual pode constar do contrato de trabalho inicial ou ser autónomo em relação a este.

O acordo escrito define o regime de permanência ou de alternância de períodos de trabalho à distância e de trabalho presencial.

O acordo de teletrabalho define o regime de permanência ou de alternância de períodos de trabalho à distância e de trabalho presencial, bem como a periodicidade e o modo de concretização dos contactos presenciais.

O acordo deve definir, nomeadamente:

a) 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

b) O período normal do trabalho diário e semanal;

c) O horário de trabalho;

d) A actividade contratada, com indicação da categoria correspondente;

e) A retribuição a que o trabalhador terá direito, incluindo prestações complementares e acessórias;

f) A propriedade dos instrumentos de trabalho, bem como o responsável pela respectiva instalação e manutenção

g) 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;

h) Se os equipamentos e sistemas necessários à realização do trabalho e interacção trabalhador-empregador são fornecidos directamente ou adquiridos pelo trabalhador, com a concordância do empregador acerca das suas características e preços.

De forma a reduzir o isolamento do trabalhador, o empregador deverá promover **contactos presenciais do mesmo com as chefias e demais trabalhadores, pelo menos, de 2 em 2 meses.**

Se a proposta de acordo escrito partir do empregador, a oposição do trabalhador não tem de se fundamentada, não podendo a sua recusa constituir causa de despedimento ou de aplicação de qualquer sanção disciplinar.

Ao invés, se a proposta de acordo partir do trabalhador e se a actividade desempenhada pelo mesmo for compatível com o regime de teletrabalho, o empregador apenas pode recusá-la, por escrito e com indicação do fundamento da recusa.

O acordo de teletrabalho poderá ter duração determinada, caso em que não pode exceder 6 meses, renovando-se automaticamente por iguais períodos, se nenhuma das partes se opuser à renovação, até 15 dias antes do seu término, **ou indeterminada**, podendo neste caso qualquer das partes fazê-lo cessar mediante comunicação escrita, que produzirá efeitos no 60.º dia posterior àquela.

Cessando o acordo de teletrabalho, o trabalhador retoma 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.

C– Local de trabalho

O local de trabalho previsto no acordo de teletrabalho pode ser alterado pelo trabalhador, mediante acordo escrito com o empregador.

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 actividade e tempo de trabalho todo aquele em que, comprovadamente, esteja a prestar o seu trabalho ao empregador.

Nesse sentido, o art. 8.º da Lei n.º 98/2009, de 4 de Setembro (LAT) refere que no caso de teletrabalho ou trabalho à distancia, considera-se local de trabalho aquele que conste do acordo de teletrabalho.

D - Direito ao regime do teletrabalho

O **trabalhador vítima de violência doméstica** que preencha as condições pedir a transferência de local de trabalho, nos termos do art. 195.º do Código do Trabalho, mantém tem direito a passar a exercer a actividade em regime de teletrabalho.

O **trabalhador com filho com idade até 3 anos também tem direito a exercer a actividade em regime de teletrabalho**, quando este seja compatível com a actividade desempenhada e o empregador disponha de recursos e meios para o efeito.

Esse direito pode ser estendido, excepto nos casos de microempresas, **até aos 8 anos de idade** 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.**

Tem ainda direito a exercer a actividade 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.

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

E- Equipamentos e sistemas

O empregador é responsável pela disponibilização ao trabalhador dos equipamentos e sistemas necessários à realização do trabalho em regime de teletrabalho

e interacção trabalhador - empregador.

O empregador é ainda responsável por compensar as despesas adicionais que, comprovadamente, o trabalhador suporte como directa consequência da aquisição ou do uso dos equipamentos e sistemas informáticos ou telemáticos necessários à realização do teletrabalho, incluindo os acréscimos de custos de energia e de rede instalada no local de trabalho, assim como os custos de manutenção dos mesmos equipamentos e sistemas.

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

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

F- Privacidade

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**, sendo certo que a mesma apenas deve ter por objecto 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 acordado nos termos da alínea d) do n.º 4 do artigo 166.º do Código do Trabalho.

É vedada 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.

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, protecção 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 efectuem nas instalações da empresa mediante convocação das comissões sindicais e intersindicais ou da comissão de trabalhadores, nos termos da lei;

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

Qualquer estrutura de representação colectiva dos trabalhadores pode utilizar as tecnologias de informação e de comunicação afectas à prestação de trabalho para, no exercício da sua actividade, comunicar com o trabalhador em regime de teletrabalho, nomeadamente divulgando as convocatórias, comunicações, informações ou outros textos relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição por via de lista de distribuição de correio electrónico para todos os trabalhadores em regime de teletrabalho, disponibilizada pelo empregador.

G- Dever de abstenção de contacto

Passa a estar expressamente previsto que o empregador se deve abster de contactar o trabalhador no período de descanso, ressalvadas as situações de força maior.

Esta regra aplica-se a todos os trabalhadores (e não apenas aos teletrabalhadores) e a sua violação constitui uma contra-ordenação grave.

H- 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

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 para o exercício da actividade, a repercussão desta e das condições em que é prestada na sua saúde, assim como das medidas preventivas que se mostrem adequadas.

O trabalhador deve facultar 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.

I – 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 acções 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.

J – Extensão

As disposições contidas nos artigos 168.º, 169.º-A, 169.º-B, 170.º e 170.ºA referentes aos equipamentos e sistemas, organização, direcção e controlo do trabalho, deveres especiais, privacidade de trabalhador em regime de teletrabalho e segurança e saúde no trabalho aplicam-se, na parte compatível, a todas as situações de trabalho à distância sem subordinação jurídica, mas em regime de dependência económica.

O regime jurídico do teletrabalho aplica-se, com as necessárias adaptações, à Administração Pública central, regional e local.

Sónia de Carvalho

Advogada

Nuno Nogueira

Advogado

Esta Newsletter contém informação de carácter geral, não constituindo aconselhamento jurídico a qualquer caso concreto. Para esclarecimentos adicionais contacte geral@mcsc.pt.



& ASSOCIADOS
SOCIEDADE DE ADVOGADOS,RL

Rua de Vilar, n.º 235 6.º Esquerdo (Edifício
Scala) 4050 – 626 Porto
Telef.: 22 607 607 0
Fax: 22 607 607 9
email: geral@mcsc.pt

WWW.MCSC.PT