

26 de Outubro de 2022

REGIME DO TELETRABALHO

O regime jurídico do teletrabalho sofreu recentemente importantes alterações, muitas das quais advenientes da experiência adquirida durante os confinamentos impostos durante a doença COVID 19. Essas alterações foram fundamentalmente introduzidas pela Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, a qual entrou em vigor no dia 1 de janeiro de 2022.

Descrevem-se de seguida as principais características do regime.

Conceito de teletrabalho

É 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.

Quem pode exercer actividade em regime de teletrabalho

Tanto pode ser um trabalhador da empresa ou outro admitido para o efeito.

Requisito de forma

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.

Elementos que devem constar do acordo

O acordo deve conter e definir:

- O regime de permanência ou de alternância de períodos de trabalho à distância e de trabalho presencial;
- A identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- 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 (que pode ser alterado pelo trabalhador mediante acordo escrito com o empregador);
- O período normal do trabalho diário e semanal;
- O horário de trabalho;
- A actividade contratada, com indicação da categoria correspondente;

- A retribuição a que o trabalhador terá direito, incluindo prestações complementares e acessórias;
- A propriedade dos instrumentos de trabalho, bem como o responsável pela respectiva instalação e manutenção;
- A periodicidade e o modo de concretização dos contactos presenciais.

Iniciativa da proposta de teletrabalho

A proposta de acordo de teletrabalho pode partir do empregador ou do próprio trabalhador, sendo que, em determinados casos, o trabalhador tem direito a exigir esse regime, não podendo o empregador recusar. Vejamos então em concreto:

i) Proposta de acordo pelo empregador

Nesse caso, o trabalhador pode recusar a proposta, não necessitando de fundamentar a recusa, não podendo esta ser causa de despedimento ou fundamento da aplicação de outra sanção.

ii) Proposta de acordo pelo trabalhador

No caso de a actividade 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 só pode ser recusada pelo empregador por escrito e com indicação do fundamento da recusa.

iii) Direito ao teletrabalho

O trabalhador tem direito a exigir o regime de teletrabalho nas seguintes situações:

- Trabalhador vítima de violência doméstica, contando que o regime de teletrabalho seja compatível com a actividade desempenhada;
- Trabalhador com filho com idade até 3 anos ou, em situações excepcionais, até 8 anos¹, contando que o regime de teletrabalho seja compatível com a actividade desempenhada e que o empregador disponha de recursos e meios para o efeito.

Nos casos acima referidos, o empregador não se pode opor ao pedido.

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, contando que o regime de

¹ 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.

c) não aplicável a trabalhadores de microempresas

teletrabalho seja compatível com a actividade desempenhada e que o empregador disponha de recursos e meios para o efeito. Neste caso, o empregador pode opor-se quando não estejam reunidas as condições previstas ou com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, devendo pedir um parecer à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE).

Duração do acordo de teletrabalho

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

Se o for por 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.

Se o for por 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 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.

Equipamentos e sistemas

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

Sendo os equipamentos e sistemas 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 mencionadas no número, deve ser o acordo de teletrabalho a defini-las.

Despesas

O trabalhador tem direito a compensação pelas despesas adicionais² que comprovadamente suportou em consequência da aquisição ou uso dos equipamentos e sistemas necessários à realização do trabalho, incluindo os acréscimos de custos de energia e de internet em condições

² Consideram-se despesas adicionais as correspondentes à aquisição de bens ou serviços de que o trabalhador não dispunha antes da celebração do acordo, assim como as determinadas por comparação com as despesas homólogas do trabalhador no mesmo mês do último ano anterior à aplicação desse acordo.

de velocidade compatível com as necessidades de comunicação de serviço, assim como os custos de manutenção dos mesmos equipamentos e sistemas.

As despesas pagas pela entidade empregadora ao trabalhador serão consideradas, para efeitos fiscais, custos para o empregador e não constituem rendimento para o trabalhador.

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, 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;
- c) Integrar o número de trabalhadores da empresa para todos os efeitos relativos a

estruturas de representação colectiva, podendo candidatar -se a essas estruturas.

Organização, direcção e controlo da actividade do trabalhador

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 noutra local designado pelo empregador, para reuniões, acções de formação e outras situações que exijam presença física, para as quais tenha sido convocado com, pelo menos, 24 horas de antecedência. Neste caso, o empregador suporta o custo das deslocações, 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 direcção e controlo da prestação de trabalho no teletrabalho são exercidos preferencialmente por meio dos equipamentos e sistemas de comunicação e informação afectos à actividade 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.

Privacidade do trabalhador

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, podendo apenas ser efectuada na presença do trabalhador durante o horário de trabalho acordado. A visita só deve ter por objecto o controlo da actividade laboral, bem como dos instrumentos de trabalho, devendo as acções do empregador ser adequadas e proporcionais aos objectivos e finalidade da visita.

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.

Deveres especiais do empregador

Sem prejuízo dos deveres gerais consagrados na Lei, o regime de teletrabalho implica, para o empregador, os seguintes deveres especiais:

- a) Informar o trabalhador, quando necessário, acerca das características e do modo de utilização de todos os

dispositivos, programas e sistemas adoptados para acompanhar à distância a sua actividade;

- 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 acções de manutenção e de correcção de avarias do equipamento e dos sistemas utilizados no teletrabalho, 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 actividade 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.

Deveres especiais do trabalhador

Sem prejuízo dos deveres gerais consagrados na Lei, o regime de teletrabalho implica, para o trabalhador, os seguintes deveres especiais:

- 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 actividade 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 directrizes do empregador em matéria de saúde e segurança no trabalho.

Segurança e saúde no trabalho

É vedada a prática de teletrabalho em actividades que impliquem o uso ou contacto com substâncias e materiais perigosos para a saúde ou a integridade física do trabalhador, excepto se efectuados em instalações certificadas para o efeito.

O empregador tem a obrigação de organizar os meios necessários ao cumprimento das suas responsabilidades em matéria de saúde e segurança no trabalho, nomeadamente no que se

refere ao trabalho com equipamentos dotados de visor, incluindo a realização de exames de saúde antes da implementação do teletrabalho e exames anuais para avaliação da aptidão física e psíquica do trabalhador para o exercício da actividade, da repercussão desta e das condições em que é prestada na sua saúde, assim como das medidas preventivas que se mostrem adequadas.

Delimitação do conceito de acidente de trabalho

O regime legal de reparação dos acidentes de trabalho e doenças profissionais aplica-se às situações de teletrabalho. Para esse efeito, considera-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.

Teletrabalho no âmbito da Administração Pública

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

Prestadores de serviços em regime de dependência económica

Aplicam-se a estes prestadores de serviços, na parte compatível, algumas das regras aplicáveis à generalidade dos trabalhadores em regime de teletrabalho, designadamente as relativas a:

- Responsabilidade pelos equipamentos e sistemas;
- Organização do trabalho;
- Abstenção de contacto no período de descanso;
- Prevenção do isolamento;
- Privacidade do prestador;
- Segurança e saúde no Trabalho

A importância do regulamento interno da empresa

Tendo em conta a complexidade do regime e o âmbito genérico de algumas das normas introduzidas, é importante e recomendável que as empresas que prevejam ter incidência considerável de trabalhadores em teletrabalho, seja por ser essa a sua política, seja por terem considerável número de solicitações, façam um trabalho específico com vista à adopção de regulamentos internos relativos ao teletrabalho, designadamente quanto às condições de recurso ao mesmo, à utilização dos equipamentos tecnológicos associados, à organização, direcção e controlo da actividade, ao enquadramento em matéria da privacidade do trabalhador, bem como às condições em matéria de segurança e saúde no trabalho.

António A. Guimarães

Sócio

ag@haag.pt

CONTACTOS:

HENRIQUE ABECASIS, ANDRESEN GUIMARÃES & ASSOCIADOS
Sociedade de Advogados, SP, RL

Avenida Miguel Bombarda n.º 35

1050-161 Lisboa

Tel.: +351 213 169 500 | Fax: +351 213 153 463

geral@haag.pt

www.haag.pt

Esta nota destina-se a ser distribuído entre clientes e Colegas e a informação nele contida é prestada em termos genéricos, não devendo servir de base para qualquer processo de decisão sem assistência jurídica qualificada e dirigida ao caso concreto. É proibida a reprodução do seu conteúdo sem a autorização expressa do(s) seu(s) autor(es). Caso deseje obter esclarecimentos adicionais sobre a matéria contacte o advogado responsável