

Laboral

LEI N.º 83/2021 DE 06 DE DEZEMBRO

MODIFICA O REGIME DE TELETRABALHO, ALTERA O CÓDIGO DO TRABALHO E A LEI N.º 98/2009, DE 04 DE SETEMBRO (REGULAMENTA O REGIME DE REPARAÇÃO DE ACIDENTES DE TRABALHO E DE DOENÇAS PROFISSIONAIS) E INSTITUI UM REGIME DE DIREITO AO “DESLIGAMENTO”

EM VIGOR A PARTIR DE 01 DE JANEIRO DE 2022

Teletrabalho

Com este diploma, o teletrabalho passa a constar do elenco de matérias identificadas no Código do Trabalho (CT) como passíveis de ser afastadas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, que sem oposição das normas legais reguladoras do contrato de trabalho, disponham em sentido mais favorável aos trabalhadores, a abrigo da atual al. k) do n.º 3 do artigo 3º do CT.

As convenções colectivas devem regular (nos termos da actual al. i) do n.º 2 do artigo 492º do CT) as condições de prestação de trabalho em regime de teletrabalho.

Fica igualmente previsto que todo o regime jurídico do teletrabalho aplica-se, com as necessárias adaptações, à Administração Pública central, regional e local e sem prejuízo das competências da Inspeção-Geral das Finanças, enquanto autoridade de auditoria, cabe às inspeções setoriais fiscalizar o cumprimento das normas reguladoras do teletrabalho no âmbito da Administração Pública.

Noção de Teletrabalho e Âmbito do Regime

Nos termos do atual artigo 165º do CT, 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.

Na prática, teletrabalho será toda a prestação de trabalho em local não determinado pelo empregador, através do recurso a tecnologias de informação e comunicação.

Ainda de acordo com o disposto no atual artigo 165º do CT as disposições contidas nos artigos 168º (alusivas a equipamentos e sistemas), 169º-A (respeitantes à organização, direção e controlo do trabalho), 169º-B (por deveres especiais), 170º (relativa à privacidade do trabalhador em regime de teletrabalho) e 170º-A (em matéria de 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.

Acordo para Prestação de Teletrabalho

Por força do artigo 166º do CT pode exercer a atividade em regime de teletrabalho o trabalhador da empresa ou outro admitido para o efeito, deste modo o acordo em causa pode ser fixado durante a relação já existente ou desde o início do vínculo laboral, daí que 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 de teletrabalho define o regime de permanência ou de alternância de períodos de trabalho à distância e de trabalho presencial, pelo que deste modo aquele regime tanto pode ser fixo, como também pode ser alternado.

O acordo (a forma escrita é exigida apenas para prova da estipulação do regime de teletrabalho) deve conter e definir, nomeadamente:

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;
- O período normal do trabalho diário e semanal;
- O horário de trabalho;
- A atividade 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 [especificando se são fornecidos diretamente (se os equipamentos e sistemas utilizados no teletrabalho forem fornecidos pelo empregador, as condições para o seu uso e as necessidades do serviço também podem ser estabelecidas em regulamento interno da empresa, mas na omissão daquele, prevalece o fixado no acordo das partes) ou adquiridos pelo trabalhador, com a concordância do empregador acerca das suas características e preços], bem como o responsável pela respetiva instalação e manutenção;
- A periodicidade e o modo de concretização dos contactos presenciais (visando aqui 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 2 meses, contactos presenciais dele com as chefias e demais trabalhadores), conforme previsto na al. c) do n.º 1 do artigo 169º-B do CT.

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.

No caso da 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.

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

O empregador pode definir, por regulamento interno (se os equipamentos e sistemas utilizados no teletrabalho forem fornecidos pelo empregador, as condições para o seu uso e as necessidades do serviço também deve ser ali estabelecidas) publicitado, e com observância do RGPD (aprovado pelo Regulamento EU 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.

Direito ao Regime de Teletrabalho

(artigo 166º-A do CT, agora introduzido)

Sendo o trabalhador vítima de violência doméstica, o mesmo tem direito a ser transferido, temporária ou definitivamente, a seu pedido, para outro estabelecimento da empresa, se existir queixa-crime e existir saída da casa de morada de família (nos termos do n.º 1 do artigo 195º do CT) o trabalhador tem direito a passar a exercer a atividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a atividade desempenhada.

Para além destas situações 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.

Este direito pode ser estendido até aos 8 anos de idade (do filho do trabalhador, excepto nos casos das microempresas) nas seguintes situações:

- > Quando 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;
- > Famílias monoparentais ou situações em que apenas um dos progenitores, comprovadamente, reúne condições para o exercício da atividade em regime de teletrabalho.

O empregador não pode opor-se ao pedido do trabalhador efetuado nos termos anteriores, i.e., nos casos de violência doméstica (nos moldes já discriminados) ou quando o trabalhador tem filho com idade até 3 ou 8 anos, conforme os casos e condições já referidas (ficando excluídas as microempresas na última hipótese).

Tem ainda direito a exercer a atividade 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 atividade desempenhada e o empregador disponha de recursos e meios para o efeito.

Mas neste caso o empregador pode opor-se àquele direito quando não estejam reunidas as condições aí previstas ou com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, sendo nestes casos aplicável a possibilidade de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível (nos termos dos n.ºs 3 a 10 do artigo 57º do CT, com as necessárias adaptações)

Constitui contra-ordenação grave a violação deste regime.

Duração e Cessação do Acordo de Teletrabalho

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

Se o acordo de teletrabalho for celebrado com duração determinada, o mesmo 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 acordo tiver duração indeterminada, qualquer das partes pode fazê-lo cessar mediante comunicação escrita, que produzirá efeitos no 60º dia posterior àquela.

Qualquer das partes pode denunciar o acordo durante os primeiros 30 dias da sua execução.

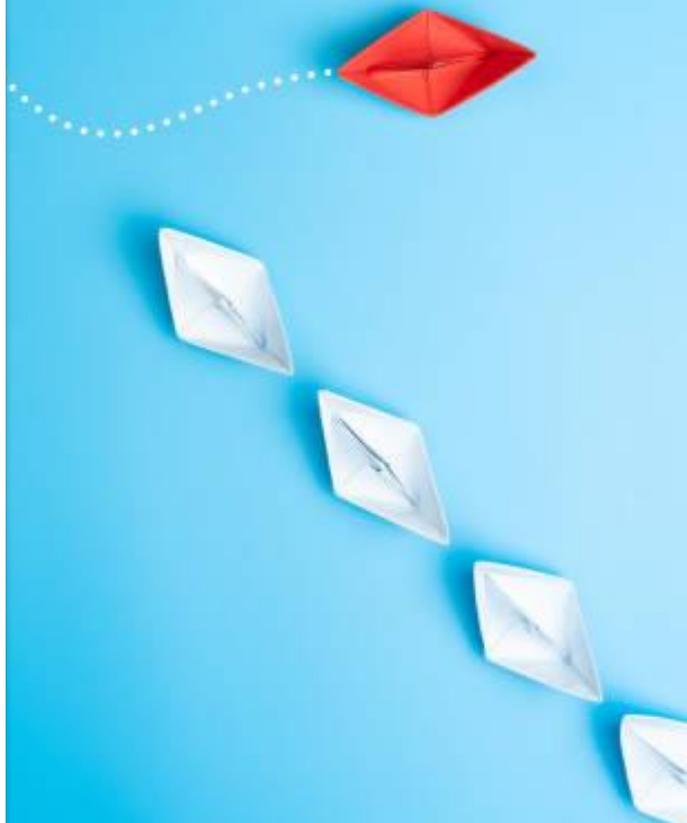
Cessando o acordo de teletrabalho no âmbito de um contrato de trabalho de duração indeterminada, ou cujo termo não tenha sido atingido, o trabalhador retoma a atividade em regime presencial, sem prejuízo da sua categoria, antiguidade e quaisquer outros direitos reconhecidos aos trabalhadores em regime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

Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste último parágrafo.

Equipamentos e Sistemas

O empregador é responsável pela disponibilização ao trabalhador dos equipamentos e sistemas necessários à realização do trabalho e à interação trabalhador-empregador, devendo o acordo especificar se 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 (consideradas, para efeitos fiscais, custo para o empregador e não constituem rendimento do trabalhador) adicionais (sendo devidas imediatamente após a sua realização pelo trabalhador) que, comprovadamente, o trabalhador suporte como direta consequência da aquisição ou uso dos equipamentos e sistemas informáticos ou telemáticos necessários à 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 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 de teletrabalho, assim como as determinadas por comparação com as despesas homólogas do trabalhador no mesmo mês do último ano anterior à aplicação desse acordo (esta previsão será apenas aplicável aos acordos celebrados no âmbito de contratos de trabalho já vigentes e não em relação aos novos contratos que de início fixem o regime de teletrabalho).

Conforme já referido, se 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 por regulamento interno.

Inexistindo regulamento interno ou se aquele omitir as condições de uso dos equipamentos e sistemas utilizados no teletrabalho estas são definidas pelo acordo entre empresa e trabalhador.

Constitui contra-ordenação 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 nos termos dos números anteriores.

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:

- Receber, no mínimo, a retribuição equivalente à que auferiria em regime presencial, com a mesma categoria e função idêntica;
- 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;
- 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 de informação e de comunicação afetas à prestação de trabalho para, no exercício da sua atividade, comunicar com o trabalhador em regime de teletrabalho, nomeadamente divulgando informação sindical.

Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste segmento.

Organização, Direção e Controlo do Trabalho

(artigo 169º-A do CT, agora introduzido)

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 (constitui contra-ordenação muito grave a violação desta previsão).

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 daquelas 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 (constitui contra-ordenação muito grave a violação desta previsão).

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.

Deveres Especiais

(artigo 169º-B do CT, agora introduzido)

Sem prejuízo dos deveres gerais consagrados no CT (artigos 126º e 127º), o regime de teletrabalho implica, para o empregador, os seguintes deveres especiais:

- 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;
- Abster-se de contactar o trabalhador no período de descanso (ressalvadas as situações de força maior, conforme previsto no n.º 1 do artigo 199º-A do CT, agora introduzido);
- 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 2 meses, contactos presenciais dele com as chefias e demais trabalhadores;
- Garantir ou custear as ações de manutenção e de correção de avarias do equipamento e dos sistemas utilizados no teletrabalho, independentemente da sua propriedade;
- 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;
- 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.

Constitui contra-ordenação grave a violação, pelo empregador, destes seus deveres.



Sem prejuízo dos deveres gerais fixados no artigo 128º do CT, o teletrabalho implica, para o trabalhador, os seguintes deveres especiais:

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

Para além de responsabilidade disciplinar, as infrações destes deveres especiais do trabalhador podem implicar responsabilidade civil, nos termos gerais.

Privacidade do trabalhador em regime de teletrabalho

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, e apenas pode ser efetuada na presença do trabalhador durante o horário de trabalho acordado (nos termos da al. d) do n.º 4 do artigo 166º do CT).

No acesso ao domicílio do trabalhador, as ações integradas pelo empregador devem ser adequadas e proporcionais aos objetivos e finalidade da visita.

Constitui contra-ordenação grave a violação destas regras.

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 (constituindo contra-ordenação muito grave a violação desta regra).

Segurança e saúde no trabalho

(artigo 170º-A do CT, agora introduzido)

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 Dec-Lei n.º 349/93, de 01 de Outubro (que transpõe para a ordem jurídica interna a Directiva 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 daquelas responsabilidades, 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 contra-ordenação muito grave imputável ao empregador a violação do disposto nestas previsões.

Fiscalização

Cabe à ACT 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.

Afixação de informação sindical

As estruturas representativas dos trabalhadores têm o direito de afixar em local disponibilizado, para o efeito, no portal interno da empresa 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 eletrónico para todos os trabalhadores em regime de teletrabalho, disponibilizada pelo empregador, constituindo contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

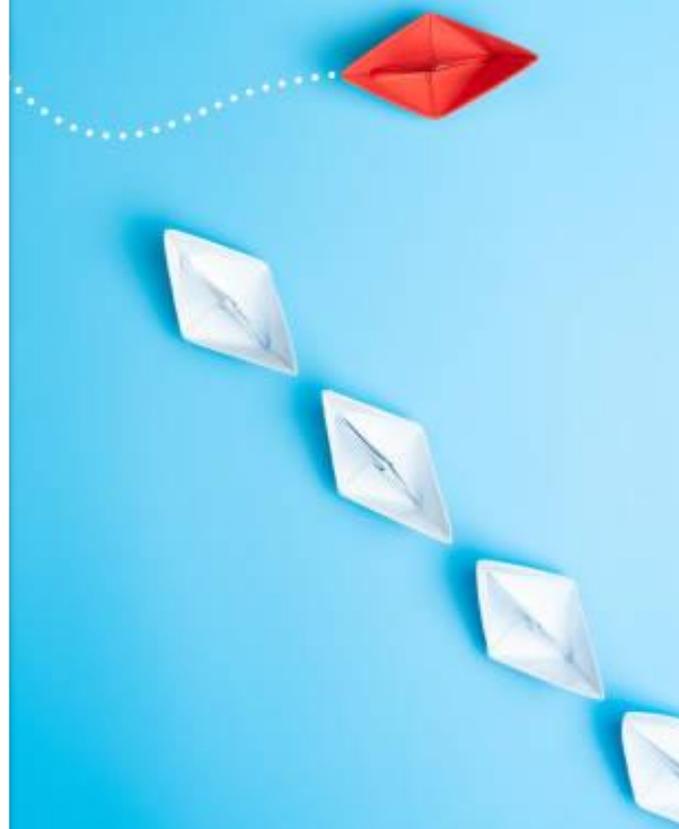
Direito ao “Desligamento”

Dever de Abstenção de Contacto

(artigo 199º-A do CT, agora introduzido)

O empregador tem agora o dever de se abster de contactar o trabalhador no período de descanso (sob pena de poder praticar uma contra-ordenação grave), ressalvadas as situações de força maior.

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



Alteração à Lei n.º 98/2009, de 04 de Setembro
(Regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais)

O artigo 8º deste diploma passa a prever que para efeitos de delimitação de acidente de trabalho, no caso de teletrabalho ou trabalho à distância, considera-se local de trabalho aquele que conste do acordo de teletrabalho.

As publicações da FMS - Sociedade de Advogados, S.P., R.L., possuem fins meramente informativos. O seu conteúdo não é vinculativo, não constitui aconselhamento jurídico, nem implica a existência de uma relação entre Advogado e Cliente.

Para mais informações: geral@fms-advogados.com



T. 215 956 569

www.fms-advogados.com

