



LABORAL

Alteração ao regime do teletrabalho

A Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, veio modificar o regime jurídico de teletrabalho, procedendo a alterações (i) ao artigo 8.º do Regime de Reparação de Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais, aprovado pela Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro; e (ii); às normas previstas nos artigos 3.º, 165.º a 171.º, 465.º e 492.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, aditando, além disso, a este último diploma, os artigos 166.º-A, 169.º-A, 169.º-B, 170.º-A, 199.º-A; e determinando, ainda, a aplicação do regime jurídico do teletrabalho, com as necessárias adaptações, à Administração Pública central, regional e local. Estas alterações entram em vigor no dia 1 de janeiro de 2022.

"A Lei n.º 83/2021 veio modificar o regime jurídico de teletrabalho. Estas alterações entram em vigor no dia 1 de janeiro de 2022."

Descrevem-se as principais alterações na seguinte tabela:

TEMA	REGIME ANTERIOR	NOVO REGIME
Conceito de teletrabalho	Implicava a prestação de trabalho "habitualmente" "fora da empresa".	Desaparece o advérbio "habitualmente". O regime aplica-se, mesmo quando o teletrabalho ocorra numa proporção reduzida do período normal de trabalho. Por outro lado, é adotado o conceito mais restrito "em local não determinado pelo empregador".
Elementos que devem constar do acordo	Requisitos gerais de: <ul style="list-style-type: none"> o Identificação das partes, da atividade a prestar, retribuição, período normal de trabalho e estabelecimento a que fica afeto o trabalhador. o Propriedade dos instrumentos de trabalho, responsabilidade pela instalação e manutenção dos equipamentos, bem como pelas despesas de consumo e de utilização. 	Adicionalmente aos requisitos anteriores, é obrigatória a inclusão de: <ul style="list-style-type: none"> o Local em que o trabalhador realizará habitualmente o seu trabalho; o Periodicidade e do modo de concretização dos contactos presenciais; o Horário de trabalho; o Categoria profissional; o Retribuição, incluindo e prestações complementares e acessórias. <p>A responsabilidade pelos equipamentos e respetivas despesas passa ser do empregador.</p>

Tiago Cortes
Nuno Ferreira Morgado
José Pedro Anacoreta
Equipa de Laboral

TEMA	REGIME ANTERIOR	NOVO REGIME
Recusa da proposta de teletrabalho pelo trabalhador	N/A	O trabalhador pode recusar a proposta de prestação de teletrabalho formulada pelo empregador e não necessita de fundamentar a recusa, não podendo esta ser causa de despedimento ou fundamento da aplicação de outra sanção. Esta norma era desnecessária, já que em caso algum o trabalhador poderia ser penalizado pela não aceitação de um acordo.
Recusa da proposta de teletrabalho pelo empregador	N/A	O empregador pode recusar proposta de prestação de teletrabalho formulada pelo trabalhador, devendo a recusa ser fundamentada.
Direito do trabalhador ao regime de teletrabalho	Contando que o regime de teletrabalho seja compatível com a atividade desempenhada: <ul style="list-style-type: none"> o Trabalhadores vítimas de violência doméstica; o Trabalhadores com filho com idade até 3 anos, desde que o empregador disponha de recursos e meios para o efeito. 	Além das situações anteriormente previstas, passam a ter direito ao teletrabalho os seguintes trabalhadores: <ul style="list-style-type: none"> o Que tenham um filho com idade até 8 anos¹ o Trabalhadores a quem tenha sido reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal, pelo período máximo de 4 anos seguidos ou interpolados. O empregador pode opor-se a este pedido quando não estejam reunidas as condições aí 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.²
Duração do Acordo de Teletrabalho	Na pendência de contrato de trabalho: máximo 3 anos; Contrato inicial: sem limite temporal definido;	Acordo celebrado com duração determinada: <ul style="list-style-type: none"> o 6 meses com possibilidade de renovação automática. Acordo celebrado com duração indeterminada: <ul style="list-style-type: none"> o Possibilidade de denúncia do acordo com antecedência de 60 dias.
Despesas	As partes tinham liberdade para acordar o que entendessem.	Trabalhador tem direito a compensação pelas despesas adicionais ³ que comprovadamente suportou: custos de manutenção dos equipamentos e sistemas, energia e internet em condições de velocidade compatível com as necessidades de comunicação de serviço.

1 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;
c) não aplicável a trabalhadores de microempresas.

2 Esta norma é de interpretação duvidosa, já que a proteção de cuidadores informais não está no âmbito das atribuições da CITE. Eventualmente, este requisito dizia respeito ao requerimento por parte de trabalhador com filhos menores, podendo vir a ser objeto de retificação.

3 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. Embora a lei não o refira expressamente, entendemos que a comparação com o mês homólogo anterior deverá ser entendido como uma presunção ilidível.

TEMA	REGIME ANTERIOR	NOVO REGIME
Privacidade do trabalhador em regime de teletrabalho	Visita ao local de trabalho só deve ter por objeto o controlo da atividade laboral, bem como dos instrumentos de trabalho e apenas pode ser efetuada entre as 9 e as 19 horas.	Visita ao local só pode ser feita no horário de trabalho, requer o acordo do trabalhador e aviso prévio com pelo menos 24h de antecedência.
Controlo da atividade do trabalhador	Aplicabilidade das restrições gerais à utilização de meios de controlo à distância.	É expressamente proibido impor a conexão permanente, durante a jornada de trabalho, por meio de imagem ou som. É, ainda, vedada a captura de imagem, som, escrita ou de histórico ou outros meios que possam violar a privacidade do trabalhador.
Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCT)	O teletrabalho já estava abrangido no âmbito material dos IRCT.	As convenções coletivas devem regular as condições de prestação de trabalho em regime de teletrabalho. Não há, no entanto, cominação para a inexistência de acordo.
Segurança e saúde no trabalho	Aplicação das regras gerais.	Teletrabalho vedado a 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. Obrigação do empregador 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, assim como a adoção das medidas preventivas que se mostrem adequadas.
Delimitação do conceito de acidente de trabalho	N/A	Prevê-se expressamente que, para efeitos de acidente de trabalho, se considera o local aquele que conste do acordo de teletrabalho. A importância desta norma prende-se com a possível limitação de responsabilidade em caso acidente ocorrido fora do local identificado no acordo.
Teletrabalho no âmbito da Administração Pública	Já existia uma remissão para o regime do Código do Trabalho na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.	O regime jurídico do teletrabalho aplica-se, com as devidas adaptações, à Administração Pública central, regional e local.
Trabalhadores economicamente dependentes	N/A	Aplicam-se a estes trabalhadores economicamente dependentes as regras relativas a: <ul style="list-style-type: none"> o Responsabilidade pelos equipamentos e sistemas; o Privacidade do prestador; o Organização do trabalho; o Abstenção de contacto no período de descanso; o Dever de prevenção do isolamento; o Segurança e saúde no Trabalho.

Foi, ainda, introduzido dever de abstenção de contacto do trabalhador no seu período de descanso, salvo situações de força maior. Esta norma encontra-se inserida no capítulo do Código do Trabalho relativa à duração e organização dos tempos de trabalho. Consequentemente, a sua aplicação não se restringe à situação de teletrabalho.

Por outro lado, a violação deste dever de abstenção de contacto constitui contraordenação grave. A lei não estabelece qualquer critério para a definição de contacto, nem do conceito de empregador para este efeito, o que poderá suscitar algumas dúvidas interpretativas.

É, igualmente, estabelecido que se considera ação discriminatória qualquer tratamento menos favorável dado ao trabalhador, designadamente em matéria de condições de trabalho e de progressão na carreira, pelo facto de exercer o direito estabelecido. Note-se que a norma foi consagrada, não como um direito do trabalhador, mas como um dever do empregador, pelo que se trata de um manifesto lapso legislativo.

Dado o âmbito genérico de algumas das normas introduzidas nesta legislação, é recomendável a adoção de políticas internas e procedimentos relativamente à utilização de meios tecnológicos e de comunicação, ao recurso ao teletrabalho, ao enquadramento em matéria privacidade do trabalhador, bem como à avaliação das condições em matéria de segurança e saúde no trabalho. ■

"Foi, ainda, introduzido dever de abstenção do contacto de trabalhador no seu período de descanso, salvo situações de força maior."