

Foi publicada, no dia 6 de Dezembro, a Lei n.º 83/2021, que veio modificar o **Regime do Teletrabalho**, alterando o Código de Trabalho 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.

Entre as várias alterações introduzidas pela Lei n.º 83/2021, de 6 de Dezembro, cuja violação consubstancia contraordenações graves e muito graves, realçamos as seguintes:

Noção de teletrabalho

Consiste na 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.

Acordo para a prestação do teletrabalho

A **implementação do regime de teletrabalho**, em cada caso concreto, **depende sempre de acordo escrito**, no contrato de trabalho inicial ou em acordo autónomo em relação a este, devendo, ainda, conter uma série de informações fundamentais, como, por exemplo, a definição do regime de permanência ou de alternância de período de trabalho à distância e de trabalho presencial.

- **Nos casos em que a proposta 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.
- **Nos casos em que a proposta de teletrabalho partir do trabalhador**, desde que a atividade contratada seja compatível com o regime do teletrabalho, esta só poderá ser recusada pelo empregador por escrito e com indicação do fundamento da recusa.

O empregador pode definir, por regulamento interno publicitado, e com observância do Regulamento Geral sobre Proteção de Dados, as atividades e as condições em que a adoção do teletrabalho na empresa poderá ser por ele aceite.

Duração e cessação do acordo para a prestação de teletrabalho

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

- Sendo celebrado com 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.
- Sendo celebrado com 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 atividade em regime presencial, sem prejuízo da sua categoria, antiguidade e quaisquer outros direitos.

Instrumentos para a realização do trabalho

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

Despesas

Recai sobre o empregador a **obrigatoriedade de pagar uma compensação pelas despesas adicionais** que o trabalhador venha, comprovadamente, a suportar 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.

Igualdade dos 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.

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.

Sempre que o teletrabalho seja realizado no domicílio do trabalhador, a visita ao local de trabalho (i) requer aviso prévio de 24 horas e concordância do trabalhador, (ii) só deve ter por objeto o controlo da atividade laboral e dos instrumentos de trabalho, (iii) só pode ser efetuada na presença do trabalhador durante o horário de trabalho acordado, (iv) as ações integradas do empregador devem ser adequadas e proporcionais aos objetivos e finalidade da visita e (v) 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.

Fiscalização

Cabe à ACT fiscalizar o cumprimento das normas reguladoras do regime do teletrabalho, incluído a legislação relativa à segurança e saúde no trabalho.

Casos especiais de direito ao teletrabalho

O trabalhador tem direito a passar a exercer a atividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a atividade desempenhada, nas seguintes situações:

1. Trabalhador vítima de violência doméstica;
2. Trabalhador com filhos com idade até 3 anos;
3. Trabalhador com filhos com idade até 8 anos, em casos específicos;
4. Trabalhador a quem tenha sido reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal.

NOTAS:

Nas situações descritas nos precedentes pontos **1.**, **2.** e **3.**, o empregador não pode opor-se a qualquer um dos pedidos.

A situação descrita no precedente ponto **3.**, não se aplica a trabalhadores de microempresa.

Na situação descrita no precedente ponto **4.**, o empregador pode opor-se ao pedido quando não estejam reunidos os pressupostos previstos para o efeito, ou com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

Organização, direção e controlo do teletrabalho

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 com 24 horas de antecedência.

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 a presença física, para as quais tenha sido convocado com, pelo menos, 24 horas de antecedência, devendo os custos das deslocações serem suportados pelo empregador na parte em que, eventualmente, exceda o custo normal do transporte entre o domicílio do trabalhador e o local em que normalmente prestaria o trabalho em regime presencial.

Os poderes de direção e o controlo da prestação de trabalho no teletrabalho são exercidos, preferencialmente, por meio de equipamentos e sistemas de comunicação e informação afetos à atividade do trabalhador, devendo o empregador 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.

Segurança e saúde no trabalho

É vedada a prática de teletrabalho em atividades que impliquem o uso ou o contato com substâncias e materiais perigosos para a saúde ou a integridade física do trabalhador, exceto se efetuados em instalações certificadas para o efeito.

Dever de abstenção de contato

O empregador tem o dever de se abster de contatar o trabalhador no período de descanso, ressalvadas as situações de força maior.

Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor no dia **1 de Janeiro de 2022**.

Porto, 20 de dezembro de 2021