



Novidades Legislativas

Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro

A pandemia da doença Covid-19 trouxe mudanças sem precedentes quer para a economia quer para o mundo do trabalho, com a imposição de medidas de encerramento de estabelecimentos, de confinamento geral e, em consequência, o recurso ao teletrabalho por grande parte da população ativa.

Nessa senda, surgiu a necessidade de adequar o respetivo regime legal, previsto no Código do Trabalho.

Com efeito, a presente Lei veio modificar o regime de teletrabalho, alterando assim o Código do Trabalho e entrará em vigor no dia 1 de janeiro de 2022.

A

Alteração ao Regime do Teletrabalho

- O que é o Teletrabalho?
- Implementação do regime
- Local de trabalho
- Duração do teletrabalho
- Disponibilização de equipamentos e sistemas
- Despesas adicionais do trabalhador
- Direitos e Deveres

A Alteração ao Regime do Teletrabalho

O que é o teletrabalho?

- Sem prejuízo de ser um conceito amplamente conhecido no atual contexto pandémico, importa lembrar que se considera teletrabalho a prestação de trabalho em regime de subordinação jurídica, em local não determinado pela entidade empregadora, através do recurso a tecnologias de informação e comunicação.

Implementação do regime

- Pode exercer a atividade em regime de teletrabalho um **trabalhador da empresa** ou outro que seja contratado para o efeito, mediante acordo escrito, onde deve constar o **regime de permanência em teletrabalho** OU de **alternância de períodos de trabalho à distância e presencial**.

- **Proposta de acordo por iniciativa da entidade empregadora:**

O trabalhador pode livremente opor-se à adoção deste regime (ou seja, a oposição não tem de ser fundamentada). No entanto, não pode ser alvo de represálias, pelo que a recusa não pode constituir causa de despedimento ou fundamento da aplicação de qualquer sanção.

- **Proposta de acordo por iniciativa do trabalhador**

A entidade empregadora apenas pode recusar a proposta de acordo, por escrito, **com indicação do fundamento da recusa**.

CONTUDO,

Quando o regime de teletrabalho seja compatível com as funções, o trabalhador **TEM O DIREITO** a exercer a atividade naquele regime (independentemente de aceitação), nas situações de trabalhadores:

- Vítimas de **violência doméstica**;
- Com filhos até **três anos de idade**;
- Com filhos até aos **oito anos de idade** (**EXCETO** trabalhadores de microempresas), no caso de:
 - Ambos os progenitores reunirem 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;

OU

- No caso de famílias monoparentais ou situações em que apenas um dos progenitores, comprovadamente, reúna condições para o exercício da atividade em regime de teletrabalho.
- A quem tenha sido reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal, mediante comprovação do mesmo, pelo período máximo de quatro anos seguidos ou interpolados.

A Alteração ao Regime do Teletrabalho

Local de trabalho

- O contrato de trabalho deverá definir o local em que o trabalhador realizará habitualmente a sua atividade, considerando-se o seu local de trabalho.
- O local de trabalho pode ser alterado pelo trabalhador, mediante acordo escrito com a entidade empregadora.

Duração do teletrabalho

- O Acordo de teletrabalho pode ser celebrado:

a) COM DURAÇÃO DETERMINADA

Sendo o acordo celebrado com duração determinada, este **não pode exceder 6 meses**, renovando-se automaticamente por iguais períodos.

As partes podem declarar por escrito, até 15 dias antes do seu término ou da respetiva renovação, que não pretendem a renovação do mesmo.

b) COM DURAÇÃO INDETERMINADA

Sendo o acordo de duração indeterminada, qualquer das partes pode fazê-lo cessar, por escrito, produzindo efeitos no 60.º dia posterior à comunicação.

EM AMBAS AS SITUAÇÕES

- a) Qualquer das partes pode denunciar o acordo durante os **primeiros 30 dias da sua execução**.
- b) Cessando o acordo, o trabalhador retoma a atividade em regime presencial, sem prejuízo da sua categoria, antiguidade e quaisquer outros direitos reconhecidos aos trabalhadores em regime presencial.

Disponibilização de equipamentos e sistemas

- A entidade empregadora é responsável pela **DISPONIBILIZAÇÃO** dos equipamentos e sistemas necessários à realização do trabalho e à interação trabalhador-empregador.
- O acordo deve especificar se são fornecidos diretamente ao trabalhador **OU** se são adquiridos pelo trabalhador, **com a concordância do empregador acerca das suas características e preços**.

REGULAMENTO INTERNO

As condições para o uso dos equipamentos e sistemas utilizados no teletrabalho, bem como as necessidades do serviço são as estabelecidas pelo respetivo regulamento interno.

Em caso de inexistência do regulamento interno ou de omissão, estas são definidas pelo acordo celebrado entre as Partes.

A Alteração ao Regime do Teletrabalho

Página 4 de 5

Despesas adicionais do trabalhador

- A grande novidade deste diploma é a obrigação da entidade empregadora **COMPENSAR INTEGRALMENTE** todas as despesas adicionais 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:
 - a) 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;
 - b) Os custos de manutenção dos mesmos equipamentos e sistemas.
- O pagamento da compensação pelo empregador é devido **IMEDIATAMENTE** após a realização das despesas pelo trabalhador, e é considerada, para efeitos fiscais, como custo do empregador.

Direitos e deveres

DIREITOS 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.

DEVERES DA ENTIDADE EMPREGADORA

- A entidade empregadora tem o dever, entre outros, de:
 - a) 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;
 - b) Se abster de contactar o trabalhador no período de descanso («direito a desligar»), salvo casos de força maior.
 - c) Diligenciar no sentido da redução do isolamento do trabalhador, promovendo, com a periodicidade estabelecida no acordo, **OU**, em caso de omissão, com intervalos não superiores a 2 meses, contactos presenciais dele com as chefias e demais trabalhadores;
 - d) Garantir ou custear as ações de manutenção e de correção de avarias do equipamento e dos sistemas.

VISITA AO LOCAL DE TRABALHO

- Sempre que o teletrabalho seja realizado no domicílio do trabalhador, a entidade empregadora pode visitar o local de trabalho para controlo da atividade laboral, bem como dos instrumentos de trabalho, desde que:
 - a) Seja requerido com 24 horas de antecedência;
 - b) O trabalhador o consinta;
 - c) Seja feita na presença do trabalhador;
 - d) Seja durante o horário de trabalho acordado.



Porto, 07 de dezembro de 2021

