

Data	8 de abril de 2020 – revista a 6 de dezembro de 2021
Assunto:	Teletrabalho – o que é?
Tema:	Laboral

No âmbito da pandemia da doença COVID-19 a figura do Teletrabalho tem sido amplamente mencionada e como tal é conveniente saber em que consiste.

A Lei n.º 83/2021 de 6 de dezembro modificou o regime de Teletrabalho, entrando as novas regras em vigor no dia 1 de janeiro de 2022.

1º O que é a prestação de trabalho em regime de teletrabalho?

ALTERADO Trata-se da 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.

Fazemos notar que para que haja prestação de trabalho em regime de teletrabalho é essencial que haja compatibilidade entre a função desenvolvida pelo trabalhador e o recurso a tecnologias de informação e comunicação.

Exemplificando:

- Um trabalhador com a categoria profissional de empregado de mesa não consegue prestar o seu trabalho ao Associado recorrendo à tecnologia de informação e comunicação, fora da empresa.
- Um trabalhador com a categoria profissional de assistente administrativo já conseguirá continuar a prestar o seu trabalho ao Associado, recorrendo à tecnologia de informação e comunicação, fora da empresa.

2º. Qualquer trabalhador da empresa pode trabalhar neste regime?

Não, apenas os trabalhadores com categorias profissionais em que haja compatibilidade entre a função e a utilização de tecnologias de informação e comunicação.

O trabalhador pode ser contratado inicialmente neste regime ou pode acordar, posteriormente, na prestação de trabalho desta forma.

De notar que existem casos em que o trabalhador tem direito ao exercício da sua função em regime de teletrabalho, devendo para o efeito dirigir o pedido ao Associado.

NOVO 3º. Quais os casos em que o trabalhador tem direito ao exercício da sua função em regime de teletrabalho?

Sim, há trabalhadores com direito a exercer a sua atividade em regime de teletrabalho, desde que a sua atividade seja compatível com o regime e o Associado tenha recursos e meios para o efeito, nos seguintes casos:

- a. Trabalhador com filho até 3 anos, podendo este direito ser estendido até aos 8 anos de idade nas seguintes situações:
 - i. Nos casos em que ambos os progenitores reúnam 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;
 - ii. Famílias monoparentais ou situações em que apenas um dos progenitores, comprovadamente, reúne condições para o exercício da atividade em regime de teletrabalho.Note-se que no caso microempresas só existe a possibilidade de prestar trabalho em regime de teletrabalho até aos 3 anos do filho.
- b. Trabalhador a quem tenha sido reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal, mediante comprovação do mesmo;
- c. O trabalhador vítima de violência doméstica nos seguintes casos:
 - i. Já tenha sido apresentada queixa-crime
 - ii Saída da casa de morada de família no momento em que se efetive a transferência.

NOVO 4º. O Associado pode opor-se ao pedido do trabalhador referido na pergunta 3ª?

Sim pode desde que ocorra umas das seguintes situações:

- A atividade desenvolvida pelo trabalhador não seja compatível com o regime de teletrabalho;
- O Associado não tenha recursos e meios para desenvolvimento da atividade;
- Haja exigências imperiosas de funcionamento da empresa, que o impeçam.

NOVO 5º. No caso de oposição ao pedido do trabalhador como deve atuar o Associado?

a. Deve, no prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão de aceitação ou de recusa;

De notar que, no caso de nada dizer no prazo de 20 dias, considera-se que aceita que o trabalhador desenvolva a sua atividade em regime de teletrabalho.

- b. No caso de pretender recusar o pedido, o Associado deve indicar o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da recepção
- c. Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o Associado deve enviar o processo para apreciação à Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego (CITE), com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.

A CITE deve responder ao Associado no prazo de 30 dias.

ALTERADO 6º. O acordo para a prestação de trabalho em regime de teletrabalho deve ser feito por escrito?

Sim, é essencial a existência de um acordo por escrito entre o Associado e o trabalhador, para que haja prestação de trabalho neste regime.

O acordo pode constar de documento escrito que pode ser autónomo ao contrato ou constar já do próprio contrato e deve conter e definir os seguintes aspetos:

- a) A identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) 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 local de trabalho pode ser alterado pelo trabalhador, mediante acordo escrito com o Associado.

- c) O período normal do trabalho diário e semanal;
- d) O horário de trabalho;
- e) A atividade contratada, com indicação da categoria correspondente;
- f) A retribuição a que o trabalhador terá direito, incluindo prestações complementares e acessórias;
- g) A propriedade dos instrumentos de trabalho, bem como o responsável pela respetiva instalação e manutenção;

Deve ser devidamente especificado se os instrumentos são fornecidos diretamente ou adquiridos pelo trabalhador, com a concordância do Associados acerca das suas características e preços.

- h) A periodicidade e o modo de concretização dos contactos presenciais.
- i). O regime de permanência ou de alternância de períodos de trabalho à distância e de trabalho presencial.



Informação aos Associados nº 228.V2

Fazemos notar que:

- Se a proposta de acordo de teletrabalho partir do Associado, a oposição do trabalhador não tem de ser fundamentada, não podendo a recusa constituir causa de despedimento ou fundamento da aplicação de qualquer sanção.

Este será o caso em que o trabalhador já se encontrava vinculado ao Associado e passa a regime de teletrabalho durante a execução do mesmo.

- Se a proposta de acordo de teletrabalho partir do trabalhador e a atividade desenvolvida seja compatível com teletrabalho, pela forma como se insere no funcionamento da empresa, e tendo em conta os recursos de que esta dispõe, a proposta só pode ser recusada pelo Associado por escrito e com indicação do fundamento da recusa.

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

NOVO 7º. Qual a duração do acordo de prestação de trabalho em regime de teletrabalho?

a. O Acordo de teletrabalho pode ser celebrado com duração determinada ou indeterminada, ou seja, com ou sem prazo de duração.

b. Se o acordo de teletrabalho tiver duração determinada, um prazo, este não pode exceder seis 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.

c. Se o acordo de teletrabalho tiver duração indeterminada, sem qualquer prazo, qualquer das partes pode fazê-lo cessar mediante comunicação escrita, que produzirá efeitos no 60.º dia posterior àquela.

Fazemos notar que em qualquer um dos casos, qualquer uma das partes no acordo pode denunciá-lo durante os primeiros 30 dias da sua execução, ou seja, o acordo tem um período experimental.

Caso o acordo de teletrabalho cesse no âmbito de um contrato de trabalho de duração indeterminada/em termo/efetivo 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.

8º. O trabalhador que passe a exercer a sua atividade em regime de teletrabalho continua a auferir a mesma retribuição?

Pelo princípio de igualdade de tratamento, o trabalhador que exerça as suas funções ao abrigo deste regime beneficia dos mesmos direitos e fica sujeito aos mesmos deveres que os demais trabalhadores que se acham submetidos ao regime geral.

Encontrando-se o trabalhador a prestar a sua atividade nos mesmos moldes (nomeadamente, durante o mesmo período), tem direito a auferir a mesma retribuição.

Em relação ao pagamento do subsídio de alimentação, o mesmo está previsto na cláusula 57ª dos Contratos Coletivos de Trabalho (CCT) aplicáveis ao Sector e o seu pagamento encontra-se dependente da existência de trabalho efetivo.

Em todas as situações em que haja prestação de trabalho em regime de teletrabalho, uma vez que esta situação é idêntica à normal prestação de trabalho do trabalhador em local que pertença ao Associado, mas em casa, há lugar ao pagamento de subsídio de alimentação. Sobre este tema ver a Informação aos Associados nº 224.

ALTERADO 9º. A quem pertencem e de quem é a responsabilidade pelos instrumentos de trabalho, quando este é prestado em regime de teletrabalho?

a. O Associado é responsável pela disponibilização ao trabalhador dos equipamentos e sistemas necessários à realização do trabalho e à interação trabalhador-Associado;

b. São integralmente compensadas pelo Associado 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 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.

São despesas adicionais as correspondentes à aquisição de bens e 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.

A compensação devida pelo Associado deve ser feita após a realização das despesas pelo trabalhador e é considerada, para efeitos fiscais, custo para o Associado e não constitui rendimento do trabalhador.

c. Quando os equipamentos e sistemas utilizados no teletrabalho são fornecidos pelo Associado as condições para o seu uso para além das necessidades do serviço são as estabelecidas pelo regulamento

interno e no caso de inexistência de regulamento interno para o efeito, devem estar previstas no acordo de prestação de trabalho em regime de teletrabalho.

ALTERADO 10º. Quais os direitos e deveres do trabalhador em regime de teletrabalho?

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:

- 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 efetuem nas instalações da empresa mediante convocação das comissões sindicais e intersindicais ou da comissão de trabalhadores;
- c) Integrar o número de trabalhadores da empresa para todos os efeitos relativos a estruturas de representação coletiva, podendo candidatar-se a essas estruturas.
- d). Informar atempadamente o Associado de quaisquer avarias ou defeitos de funcionamento dos equipamentos e sistemas utilizados na prestação de trabalho;
- e) Cumprir as instruções do Associado no respeitante à segurança da informação utilizada ou produzida no desenvolvimento da atividade contratada;
- f) Respeitar e observar as restrições e os condicionamentos que o Associado defina previamente, no tocante ao uso para fins pessoais dos equipamentos e sistemas de trabalho fornecidos por aquele;
- g) Observar as diretrizes do Associado em matéria de saúde e segurança no trabalho.
- h). O trabalhador é obrigado a comparecer nas instalações da empresa ou noutro local designado pelo Associado, 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.
- i). O trabalhador faculta o acesso ao local onde presta trabalho aos profissionais designados pelo Associado que 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.

Fazemos notar que para além de responsabilidade disciplinar do trabalhador, as infrações dos deveres referidos podem implicar responsabilidade civil.

ALTERADO 11º. Quais os deveres do Associado perante o trabalhador?

O Associado deve:

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. 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.

Neste caso a visita 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.

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

c. O Associado não pode capturar e utilizar imagem, som, escrita, histórico, ou o recurso a outros meios de controlo que possam afetar o direito à privacidade do trabalhador.

d. 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;

e) Abster-se de contactar o trabalhador no período de descanso;

f) 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;

g) Garantir ou custear as ações de manutenção e de correção de avarias do equipamento e dos sistemas utilizados no teletrabalho, independentemente da sua propriedade;

h) 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;

i) 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.

j). 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.

k). O trabalhador é obrigado a comparecer nas instalações da empresa ou noutro local designado pelo Associado, 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.

Neste caso 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, deve ser suportado pelo Associado.

l). 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.

m). O controlo da prestação de trabalho, por parte do Associado, 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.

n). O Associado 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 e deve promover 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). O Associado tem o dever de se abster de contactar o trabalhador no período de descanso, ressalvadas as situações de força maior.

12º. O caso das apólices de seguros de acidentes de trabalho.

Deve ser comunicado à companhia de seguros qual o local em que haverá prestação de trabalho, em regime de teletrabalho.

Considera-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 Associado.

NOVO 13º. Entrada em vigor

O presente regime tem aplicação a partir de dia 1 de janeiro de 2022.