

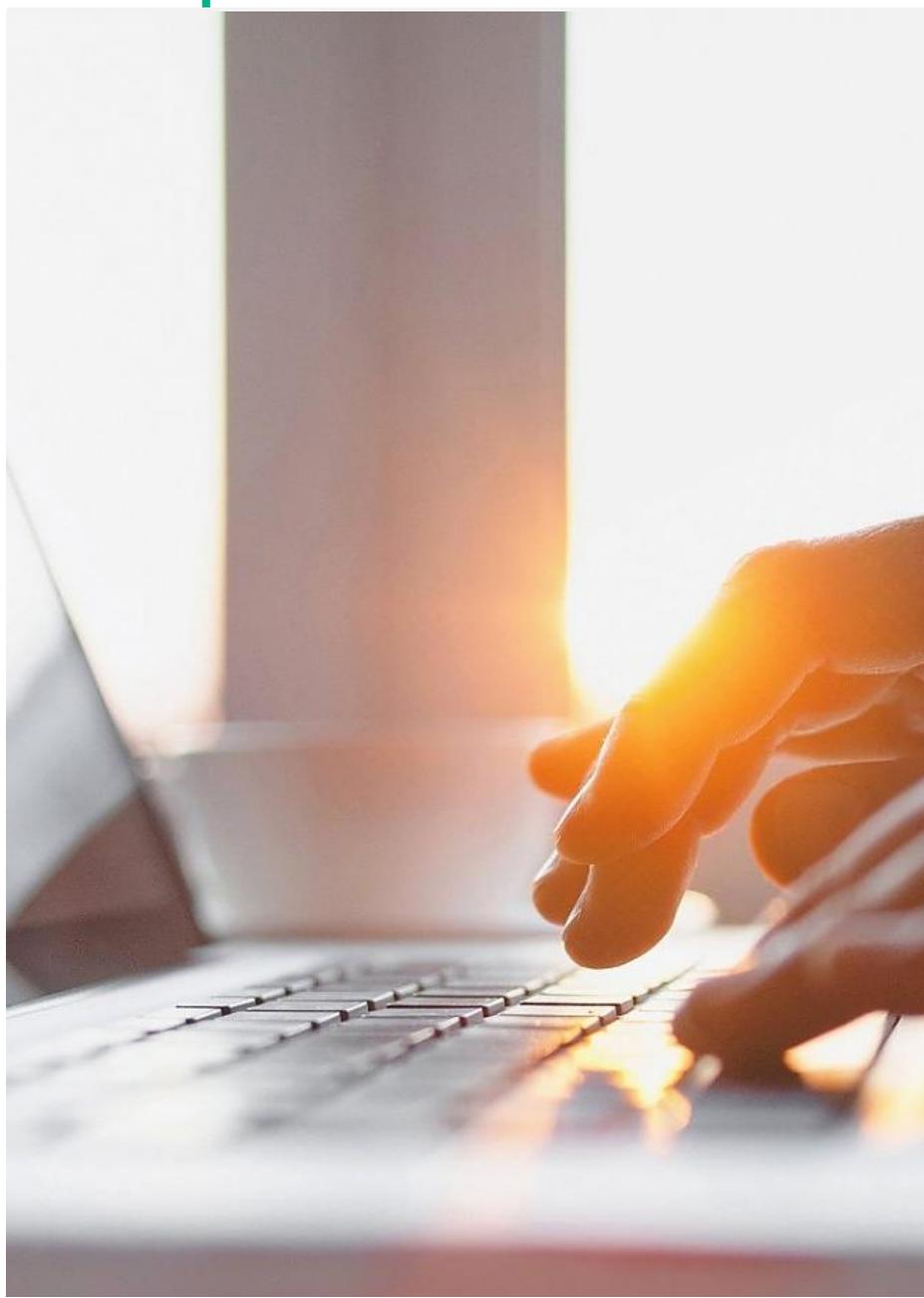
LABORAL

NOVIDADES 2022

TELETRABALHO

DEVER DE ABSTENÇÃO DE CONTACTO

VdA EXPERTISE



Dezembro 2021

A Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro veio modificar o Regime de Teletrabalho previsto no Código do Trabalho, alterando, para além deste, algumas disposições da Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, que regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais. Por último, regula ainda o dever de abstenção de contacto pelo empregador.

Fique a conhecer neste Flash uma atualização das principais novidades com impacto nas relações laborais:

Noção de teletrabalho

- Passa a ser aplicável não só à prestação de trabalho em regime de subordinação jurídica, como também às situações de prestação de trabalho sem subordinação jurídica, mas em regime de dependência económica.
- Foi retirado o requisito da "habitualidade" do trabalho fora da empresa, o que significa que situações pontuais também serão agora configuradas como teletrabalho.

Enquadramento

- 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.
- Se a proposta de acordo de teletrabalho partir do trabalhador, no caso de a atividade contratada ser compatível com o regime de teletrabalho, esta só poderá ser recusada pelo empregador por escrito e com indicação do fundamento da recusa.

Formalidades:

- Novas menções obrigatórias.
- O empregador pode definir por Regulamento Interno publicitado, e com observância do Regulamento Geral de Proteção de Dados, as atividades e as condições em que a adoção do teletrabalho na empresa poderá por ele ser aceite.

Duração e Cessação

- O acordo de teletrabalho pode ser celebrado com duração determinada ou com duração indeterminada.
- Sendo de 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 término, não pretender a sua renovação.
- Sendo de duração indeterminada – qualquer das partes pode fazê-lo cessar mediante comunicação escrita à outra, que produzirá efeitos no 60.º dia posterior.
- Qualquer das partes pode denunciar o acordo durante os primeiros 30 dias.
- Cessando o acordo de teletrabalho no âmbito de contrato de trabalho de duração indeterminada, ou cujo termo não tenha sido atingido, o trabalhador retoma atividade em regime presencial, sem prejuízo da sua categoria, antiguidade e quaisquer outros direitos.

Casos Especiais de direito ao teletrabalho:

- Existência de situações de violência doméstica;
- Situações de trabalhadores com filhos até 3 anos, podendo agora este direito ser estendido até aos 8 anos de idade, em casos específicos;
- Situações de trabalhador a quem tenha sido reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal.
- Nos primeiros dois casos, o empregador não poderá opor-se a qualquer dos pedidos, sendo que no terceiro caso, já se poderá opor quando não se verificarem os pressupostos, ou com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

Igualdade de direitos e deveres:

- O trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres que os demais trabalhadores da empresa, incluindo o direito à retribuição equivalente à que auferiria em regime presencial.
- A lei não refere o direito ao subsídio de alimentação.

Instrumentos de Trabalho:

- 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 escrito celebrado especificar se são fornecidos diretamente ou adquiridos pelo trabalhador, com a concordância do empregador acerca das suas características e preços.

Despesas:

- São integralmente compensadas pelo empregador todas as despesas adicionais que, comprovadamente, o trabalhador suporte como direta consequência da aquisição, ou do 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, assim como as determinadas por comparação com as despesas homólogas do trabalhador no mesmo mês do último ano anterior à aplicação desse acordo.
- O pagamento da compensação é devido imediatamente após a realização das despesas pelo trabalhador, sendo que esta compensação, para efeitos fiscais, é considerada como custo para o empregador e não como rendimento do trabalhador.

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, 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 24h e concordância do trabalhador, tendo apenas como objetivo 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 integradas pelo empregador devem ser adequadas e proporcionais aos objetivos e finalidades da visita.
- 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 teletrabalho, incluindo a legislação relativa à segurança e saúde no trabalho, e contribuir para a prevenção dos riscos profissionais inerentes a esta 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 48h.

Organização, direção e controlo do trabalho

- 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 24h 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 presença física, para as quais tenha sido convocado com, pelo menos, 24h de antecedência.
- Cabe ao empregador custear estas 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.
- O controlo da prestação de trabalho deve respeitar os princípios da proporcionalidade e da transparência, sendo proibido impor a conexão permanente, durante a jornada de trabalho por meio de imagem e som.

Segurança e Saúde no Trabalho

- 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 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 trabalhador faculto 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.

Dever de abstenção de contacto

- Este dever de abstenção de contacto é aplicável a todas as relações de trabalho.
- O empregador tem o dever de se abster de contactar o trabalhador no período de descanso, ressalvadas as situações de força maior.
- Constitui ação discriminatória 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.

Entrada em vigor:

- Dia 1 de janeiro de 2022

Contactos



MANUEL CAVALEIRO BRANDÃO
MECB@VDA.PT



RUI ANDRADE
RSA@VDA.PT



MARIANA PINTO RAMOS
MAPR@VDA.PT



MARTA MAIA
MFCM@VDA.PT