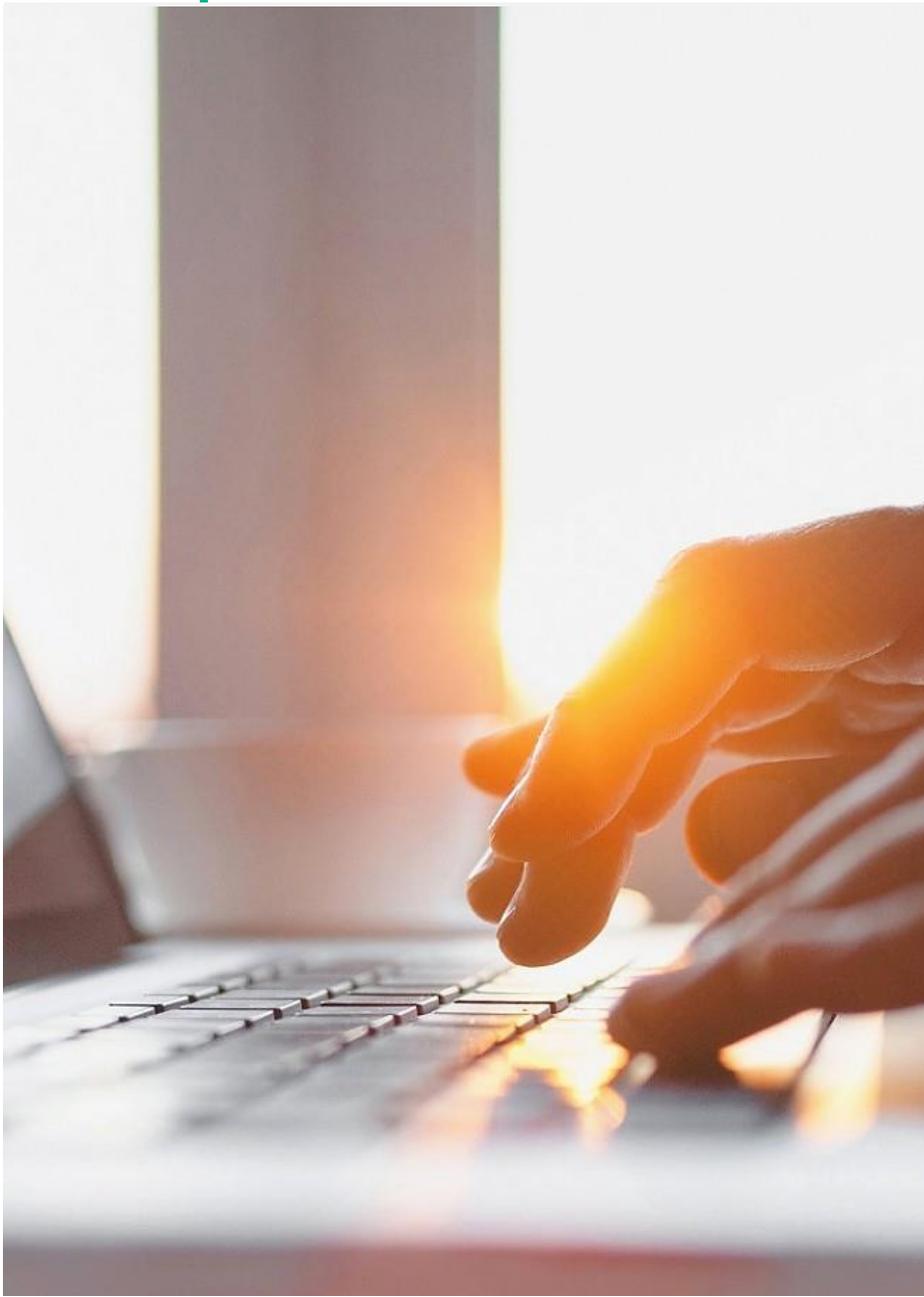


LABORAL

REGIME JURÍDICO DO TELETRABALHO

VdA EXPERTISE



Reverêiro 2022

O Decreto Presidencial n.º 52/22, de 17 de fevereiro, cria o regime jurídico do teletrabalho, entrando em vigor em 20 de março de 2022.

Fique a conhecer neste Flash as principais novidades deste novo regime com impacto nas relações laborais.

Destinatários

- O regime aplica-se a todas as entidades abrangidas pela Lei Geral do Trabalho e diplomas complementares, nomeadamente empresas privadas, públicas ou mistas, cooperativas, organizações sociais e internacionais e representações diplomáticas e consulares.

Noção

- O teletrabalho consiste na prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através de recurso a tecnologias de informação e comunicação.
- O teletrabalho pode assumir as seguintes modalidades: (i) teletrabalho domiciliário, (ii) teletrabalho em escritório satélite, (iii) teletrabalho em centro de trabalho comunitário e (iv) teletrabalho nómada.

Implementação

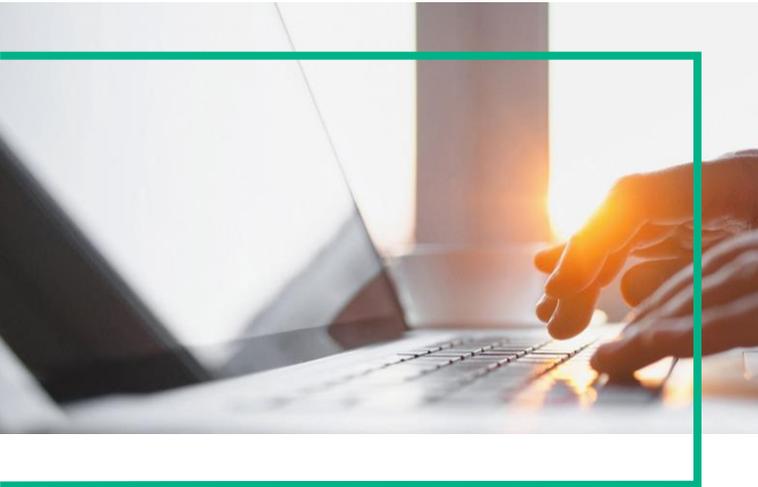
- O teletrabalho pode ser adoptado por iniciativa de qualquer das partes, com (i) trabalhadores já pertencentes ao quadro da empresa, mediante celebração de acordo escrito, ou com (ii) novos trabalhadores, admitidos para trabalharem especificamente nesse regime, mediante celebração de contrato de teletrabalho.

Obrigatoriedade

- Têm direito ao regime de teletrabalho, desde que seja compatível com a realização da prestação e o empregador disponha de meios para o efeito, os seguintes trabalhadores: (i) trabalhadora-mulher grávida com situação de saúde atendível, (ii) trabalhador que tenha a seu cargo o cuidado, individual ou partilhado, menor de 5 anos de idade ou pessoa com necessidades especiais dependente com deficiência ou incapacidade atestada igual ou superior a 60% e (iii) trabalhador com um estado de saúde incompatível com o trabalho presencial, comprovado por documento emitido por médico.
- Nas situações acima referidas, bem como nas situações em que for decretado Estado de Necessidade Constitucional, o empregador não pode opor-se ao pedido do trabalhador.

Instrumentos de Trabalho e Despesas

- O empregador é responsável por disponibilizar ao teletrabalhador os equipamentos e sistemas necessários à realização do trabalho e à interacção entre ambos. Se não for possível ao empregador disponibilizar aqueles meios, a prestação de trabalho poderá ser realizada através de meios pessoais do teletrabalhador, caso este consinta, cabendo ao empregador a responsabilidade pela programação e adaptação dos mesmos às necessidades concretas da prestação de trabalho.
- O empregador é também responsável pelo reembolso integral de todas as despesas adicionais que, comprovadamente, o teletrabalhador suporte como consequência directa da aquisição ou uso dos instrumentos de trabalho necessários à realização da actividade laboral.



Igualdade

- O teletrabalhador tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores, incluindo a protecção contra acidentes de trabalho, doenças profissionais e garantia de subsídios.

Privacidade do Trabalhador

- O teletrabalhador deve, entre outros, estar disponível durante todo o horário de trabalho para contactos de clientes, colegas e superiores hierárquicos que com ele queiram contactar.
- O empregador deve respeitar a privacidade do teletrabalhador, o horário de trabalho e os tempos de descanso e de repouso da família deste, bem como garantir o direito à desconexão profissional.

- Sempre que o teletrabalho seja realizado no domicílio do trabalhador, a visita ao local de trabalho requer aviso prévio de 24 horas, tendo apenas como objetivo o controlo da atividade laboral, bem como dos instrumentos de trabalho e apenas pode ser efetuada na presença do trabalhador ou de pessoa por ele designada.
- O recurso a sistemas de vigilância por parte do empregador deve prosseguir finalidades exclusivas de protecção de pessoas e bens, no limite do estritamente necessário para salvaguarda da privacidade e da autodeterminação informativa do trabalhador.

Cessação

- Cessando o teletrabalho, o trabalhador anteriormente vinculado à empresa retoma a prestação de trabalho presencial nas instalações da empresa, nas condições anteriormente vigentes.

Contactos



ANGOLA@VDALEGALPARTNERS.COM