



## NOTA INFORMATIVA – NOVAS REGRAS DO TELETRABALHO

### NOVO REGIME DO TELETRABALHO

Foi aprovado em Assembleia da República, no passado dia 05 de novembro de 2021, o Texto de Substituição apresentado pela Comissão de Trabalho e Segurança Social, com vista à alteração do Regime do Teletrabalho, procedendo-se dessa forma à alteração do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

O Diploma ora aprovado, procede então à alteração dos artigos 3.º, 165.º a 171.º, 465.º e 492.º, bem como ao aditamento dos artigos 166.º -A, 169.º -A, 169.º -B, 170.º -A, 199.º -A, do Código do Trabalho.

O presente Diploma aguarda agora promulgação do Presidente da República, entrando em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação em Diário da República.

### 1. Enquadramento

Entende-se por Teletrabalho, a 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.

O novo regime do teletrabalho vem implementar importantes alterações ao anterior regime, colmatando, de certo modo, grandes falhas que o Código do Trabalho apresentava a este respeito.

Desta redefinição mais abrangente, podemos concluir que algumas das disposições deste regime, são de igual modo aplicáveis, na parte em que sejam compatíveis, aos trabalhadores que, não estando em situação de subordinação jurídica com o empregador, se encontram em regime de dependência económica.

## 2. Principais Alterações ao Regime do Teletrabalho

### A. Acordo e Forma

Encontra-se consagrado no diploma aprovado em Assembleia da República, a necessidade da existência de um **acordo escrito entre o trabalhador e o empregador**, podendo o mesmo constar do contrato de trabalho inicial ou, ser autónomo em relação aquele.

Relativamente à proposta de teletrabalho, tanto o empregador como o trabalhador, podem propor à contraparte a realização da sua atividade em regime de teletrabalho.

Assim, e nas situações em que existe acordo entre as partes, este deve conter, nomeadamente:

- a) Identificação, assinaturas, domicílios ou sedes das partes;
- b) O local em que o trabalhador realizará habitualmente o trabalho;
- c) O período normal de 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 as prestações complementares e acessórias;
- g) A propriedade dos instrumentos de trabalho, bem como o responsável pela sua instalação e manutenção;
- h) A periodicidade e o modo de concretização dos contactos presenciais;

Importa ainda salientar que, assiste, de igual modo, a qualquer uma das partes o direito de recusar a sua prestação.

**Assim:**

- i) Se a recusa partir do trabalhador, esta não pode constituir causa de despedimento ou fundamento para a aplicação de qualquer sanção;
- ii) Se a recusa partir do empregador, esta deve ser comunicada por escrito ao trabalhador, fundamentando os motivos da recusa.

A presente Nota Informativa destina-se a ser distribuída entre Clientes e Colegas, não podendo o seu conteúdo ser reproduzido, no todo ou em parte, sem a expressa autorização da Schiappa Cabral & Associados. Caso deseje obter esclarecimentos adicionais sobre este assunto contacte [geral@schippacabral.pt](mailto:geral@schippacabral.pt)

O referido diploma, confere ainda ao empregador a possibilidade de, por regulamento interno e atendendo ao Regulamento Geral da Proteção de Dados, definir quais as atividades e as condições em que admite o regime de teletrabalho.

## **B. Duração e Cessação do acordo de teletrabalho**

Nos termos do novo diploma, o acordo de teletrabalho pode ser celebrado por tempo determinado ou indeterminado.

Sendo o acordo celebrado por tempo determinado, este não pode exceder os seis meses, renovando-se automaticamente por iguais períodos, salvo se alguma das partes se opuser à sua renovação mediante comunicação à outra parte com pelo menos 15 dias de antecedência da data do seu termo.

Nas situações em que o acordo seja celebrado por tempo indeterminado, qualquer uma das partes pode fazê-lo cessar, mediante comunicação escrita à outra parte, produzindo a comunicação efeitos 60 dias após o seu envio.

Ainda, no que concerne à denúncia do acordo, qualquer uma das partes é livre de denunciar o referido acordo, nos primeiros trinta dias da sua execução.

Cessando o acordo, por alguma das situações supra expostas, o trabalhador tem o direito de retomar a sua atividade em regime presencial.

## **C. Situações em que o teletrabalho é obrigatório**

Em determinadas situações, o trabalhador tem ainda o direito a exercer a sua atividade em regime de teletrabalho, na falta de acordo entre as partes, sempre que as funções sejam compatíveis e que a entidade empregadora disponha de meios para o efeito.

Assim, passam a ter este direito, os:

A presente Nota Informativa destina-se a ser distribuída entre Clientes e Colegas, não podendo o seu conteúdo ser reproduzido, no todo ou em parte, sem a expressa autorização da Schiappa Cabral & Associados. Caso deseje obter esclarecimentos adicionais sobre este assunto contacte [geral@schippacabral.pt](mailto:geral@schippacabral.pt)

- a) Trabalhadores **com filhos com idade até três anos**, se o trabalho for compatível e o empregador disponha de meios;
- b) Trabalhadores **com filhos com idade até oito anos**, quando: i) ambos os progenitores reúnem 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 sua atividade em regime de teletrabalho;

É ainda reconhecido o direito ao trabalhador de exercer a atividade de teletrabalho, **pele período de quatro anos**, a quem tenha sido reconhecido o **estatuto de cuidador informal**, mediante comprovação do mesmo, podendo apenas, ser recusado o teletrabalho, quando não estejam reunidas as condições previstas ou por razões imperiosas do funcionamento da empresa.

#### D. Equipamentos e sistemas

A disponibilização de equipamentos e sistemas, bem como a interação trabalhador-empregador, é da responsabilidade da empresa.

Pode, no entanto, constar do acordo escrito, que a aquisição dos equipamentos, seja responsabilidade do trabalhador, devendo este, para o efeito, comprometer-se a adquirir os referidos equipamentos com a expressa concordância do empregador, no que concerne às suas características e preço.

É ainda, da responsabilidade da entidade empregadora, a compensação ao trabalhador, por todas as despesas adicionais, em que este incorra como consequência da aquisição dos referidos equipamentos, do uso dos mesmos, dos sistemas informáticos ou telemáticos usados na realização do trabalho, onde se inclui, os acréscimos dos custos de energia e da rede instalada no local de trabalho, desde que o trabalhador apresente à entidade empregadora os respetivos comprovativos.

De modo a calcular os acréscimos de custos suportados pelo trabalhador, deve ser usada como comparação, as despesas do mês anterior ao início do teletrabalho, considerando-se para efeitos fiscais como custos do empregador.

A presente Nota Informativa destina-se a ser distribuída entre Clientes e Colegas, não podendo o seu conteúdo ser reproduzido, no todo ou em parte, sem a expressa autorização da Schiappa Cabral & Associados. Caso deseje obter esclarecimentos adicionais sobre este assunto contacte [geral@schippacabral.pt](mailto:geral@schippacabral.pt)

## E. Igualdade de direitos e deveres

No que releva à igualdade de direitos e deveres, importa ressaltar que os trabalhadores em regime de teletrabalho, têm os mesmos direitos e deveres dos trabalhadores em regime presencial, com a mesma categoria ou função idêntica.

Assim, o trabalhador em regime de teletrabalho, tem direito:

- a) A progredir na carreira;
- b) A proteção da saúde e segurança no trabalho;
- c) A períodos de descanso;
- d) A férias pagas;
- e) À reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- f) Ao acesso a informação das estruturas representativas dos trabalhadores.

**Outro aspeto que se encontra salvaguardado, é a segurança do trabalhador à remuneração, na medida em que o trabalhador que opte por exercer a sua atividade em regime de teletrabalho não pode auferir menos do que auferiria na mesma função em regime presencial.**

## F. Privacidade

Relativamente à privacidade do trabalhador, o empregador deve sempre respeitar:

- a) a privacidade;
- b) o horário de trabalho;
- c) os tempos de descanso e de repouso da família do trabalhador;
- d) proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e psíquico.

O respeito pela privacidade do trabalhador determina ainda que, relativamente à visita do empregador ao domicílio do trabalhador, que pode ocorrer mediante comunicação ao trabalhador com uma antecedência mínima de 24 horas, e desde que efetuada com a sua concordância e na sua presença, é vedada a captura e utilização de imagem, som, escrita, histórico ou o recurso a qualquer meio de controlo que afete o direito à privacidade do trabalhador.

A presente Nota Informativa destina-se a ser distribuída entre Clientes e Colegas, não podendo o seu conteúdo ser reproduzido, no todo ou em parte, sem a expressa autorização da Schiappa Cabral & Associados. Caso deseje obter esclarecimentos adicionais sobre este assunto contacte [geral@schiapocabral.pt](mailto:geral@schiapocabral.pt)

### **3. Aditamentos ao Código do Trabalho**

O presente diploma, vem ainda introduzir diversos aditamentos ao Código do Trabalho, nomeadamente através da introdução de diversos artigos, que ressalvam a posição do trabalhador.

De entre os vários aditamentos ao Código do Trabalho, consideramos ser de salientar os artigos 169.º -A, 170.º -A e o artigo 199.º -A, nesse sentido:

#### **A. Organização, Direção e Controlo – Artigo 169.º -A**

Em matéria de organização, direção e controlo do trabalho, o empregador deve, sempre que seja obrigatória a comparência do trabalhador nas instalações da empresa ou noutro local por este designado, notificar o trabalhador com um período de antecedência de 24 horas, incorrendo sempre sobre o empregador os custos da deslocação do trabalhador.

De igual modo, também relativamente às reuniões à distância, bem como às tarefas que pela sua natureza devam ser realizadas em tempos precisos ou em articulação com outros trabalhadores, estas devem ser agendadas preferencialmente com 24 horas de antecedência.

Ainda, e sem prejuízo do direito de visita consagrado ao empregador, no que respeita aos poderes de direção e controlo dos trabalhadores em regime de teletrabalho, estes devem ser feitos preferencialmente por meio de equipamentos e sistemas de comunicação e informação afetos à atividade do trabalhador, devendo sempre respeitar os princípios da proporcionalidade e da transparência.

#### **B. Segurança e saúde no trabalho – Artigo 170.º -A**

O empregador deverá sempre, atendendo ao respeito pela privacidade do trabalhador, organizar em moldes específicos e adequados, os meios necessários ao cumprimento das suas obrigações em matéria de saúde e segurança no trabalho.

O empregador, deve assim, promover a realização de exames de saúde no trabalho antes da

A presente Nota Informativa destina-se a ser distribuída entre Clientes e Colegas, não podendo o seu conteúdo ser reproduzido, no todo ou em parte, sem a expressa autorização da Schiappa Cabral & Associados. Caso deseje obter esclarecimentos adicionais sobre este assunto contacte [geral@schippacabral.pt](mailto:geral@schippacabral.pt)

implementação do regime de teletrabalho, e posteriormente, avaliações anuais da aptidão física e psíquica do trabalhador, devendo o trabalhador facultar o acesso ao local onde presta trabalho, a qualquer profissional designado pelo empregador que tenha a seu cargo averiguar as condições de segurança e saúde no trabalho, desde que as mesmas se realizem dentro do horário de trabalho.

### C. Dever de abstenção de contacto – Artigo 199.º -A

É de igual modo, novidade, a consagração do dever da entidade empregadora se abster de contactar o trabalhador fora do horário de trabalho, salvo em situações de força maior, constituindo ação discriminatória qualquer tratamento menos favorável dado ao trabalhador pelo facto de este exercer o referido direito.

Esta, é assim, uma medida extraordinária de proteção do trabalhador e que abrange não só os trabalhadores em regime de teletrabalho, como também os restantes trabalhadores.

A presente Nota Informativa destina-se a ser distribuída entre Clientes e Colegas, não podendo o seu conteúdo ser reproduzido, no todo ou em parte, sem a expressa autorização da Schiappa Cabral & Associados. Caso deseje obter esclarecimentos adicionais sobre este assunto contacte [geral@schippacabral.pt](mailto:geral@schippacabral.pt)