

LEGAL ALERT

TELETRABALHO

LEI N.º 83/2021, DE 6 DE DEZEMBRO

Foi publicada, no *Diário da República* de 6 de dezembro de 2021, a [Lei n.º 83/2021](#) que, através de alteração ao [Código do Trabalho](#), definiu novas regras para o teletrabalho, vigentes a partir de 1 de janeiro de 2022.

A Lei desenvolve significativamente a regulação de diversos aspetos do teletrabalho, procurando adaptá-la às exigências e necessidades que resultam da experiência de trabalho durante a pandemia.

São estas as principais alterações a ter em conta:

Modalidades

- O teletrabalho pode ser contratado (*i*) por tempo indeterminado, caso em que pode ser feito cessar por comunicação escrita de qualquer uma das partes, com a antecedência mínima de 60 dias ou (*ii*) com duração até seis meses, automaticamente renovável por períodos idênticos se nenhuma das partes se opuser até 15 dias antes do início de cada prorrogação.
- O trabalhador pode ser inicialmente contratado para a prestação de teletrabalho ou este ser acordado com quem preste trabalho na empresa em regime presencial.
- A recusa pelo empregador da proposta de teletrabalho apresentada pelo trabalhador deve ser fundamentada por escrito, sempre que o exercício da atividade naquele regime seja compatível com o funcionamento da empresa e esta disponha de recursos para o efeito.
- Qualquer dos contraentes pode denunciar o acordo para a prestação de teletrabalho nos primeiros 30 dias da respetiva execução.

- Em regra, o teletrabalho resulta de acordo entre empregador e trabalhador. Todavia e desde que o empregador disponha de recursos e meios para o efeito e a atividade seja compatível, tem direito a teletrabalhar:
 - o trabalhador vítima de violência doméstica, nas circunstâncias que lhe confeririam direito à transferência de local de trabalho;
 - o trabalhador com filho até três anos de idade;
 - exceto em caso de microempresa, o trabalhador com filho até oito anos de idade, (i) quando ambos os progenitores estejam em condições de prestar teletrabalho e o façam em períodos sucessivos de igual duração, num prazo máximo de 12 meses, (ii) em família monoparental ou (iii) em família em que apenas um dos progenitores reúna condições para prestar teletrabalho;
 - o trabalhador titular do estatuto de cuidador informal não principal, neste caso pelo período máximo de quatro anos, seguidos ou interpolados, pretensão a que o empregador se pode opor invocando exigências imperiosas do funcionamento da empresa, havendo lugar à intervenção subsequente da CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego), nos termos previstos para a proteção da parentalidade.

Forma

- O acordo de teletrabalho deve ser reduzido a escrito, com referência ao carácter permanente ou de alternância entre períodos de trabalho à distância e presencial.
- O acordo deve incluir diversas informações, designadamente o local de trabalho – cuja alteração obriga a novo acordo escrito – o período normal de trabalho, diário e semanal, o horário de trabalho, a atividade contratada, a retribuição e a propriedade dos instrumentos de trabalho, bem como a periodicidade e modo de concretização dos contactos presenciais entre teletrabalhador, chefias e demais trabalhadores.
- Não obstante, a forma escrita destina-se somente à prova do teletrabalho, pelo que a sua falta não determina a invalidade do acordo celebrado. Ainda assim, a forma escrita pode ser decisiva em certas matérias, designadamente no que respeita à determinação do local relevante para a proteção em sede de acidentes de trabalho.

Direitos e garantias do teletrabalhador

- O teletrabalhador é titular dos mesmos direitos reconhecidos ao trabalhador presencial em situação idêntica, devendo auferir, no mínimo, a retribuição que receberia em contrapartida do trabalho presencial.
- As reuniões de trabalho à distância, bem como as demais tarefas que devam ser cumpridas em momentos precisos ou em articulação com outros trabalhadores, devem ser realizadas dentro do horário de trabalho e agendadas preferencialmente com 24 horas de antecedência.
- O controlo à distância do teletrabalho deve preferencialmente ser feito pelos meios de comunicação e informação afetos à realização da atividade, segundo procedimentos previamente conhecidos do teletrabalhador, de modo proporcional e respeitador da privacidade daquele.
- É proibido impor a conexão permanente, por som ou imagem, durante a jornada de trabalho.
- O teletrabalhador pode participar em reuniões promovidas pelas estruturas de representação coletiva, presencialmente ou à distância, caso em que pode utilizar os meios de informação e comunicação disponibilizados para o exercício da respetiva atividade, meios de que as mesmas estruturas de representação coletiva se podem também servir para o contacto com o teletrabalhador, designadamente através do envio de mensagens de correio eletrónico para lista de todos os teletrabalhadores a disponibilizar pelo empregador.
- O empregador pode controlar presencialmente o trabalho prestado no domicílio do teletrabalhador, mas apenas (i) com aviso prévio de 24 horas, (ii) concordância do trabalhador, (iii) na presença deste, (iv) durante o horário de trabalho e (v) sem o recurso a meios de captação de imagem, som e outros que possam afetar o direito à privacidade do trabalhador.
- A Autoridade para as Condições do Trabalho pode realizar visitas inspetivas ao domicílio do teletrabalhador, sujeitas a anuência deste e comunicadas com a antecedência mínima de 48 horas.

Deveres do teletrabalhador

- O teletrabalhador encontra-se sujeito aos mesmos deveres do trabalhador presencial em situação idêntica.
- O teletrabalhador está obrigado a comparecer na empresa ou noutro local indicado pelo empregador, se convocado com a antecedência mínima de 24 horas. Correm por conta do empregador as despesas impostas por essas deslocações, na parte que exceda o custo normal

do transporte entre o domicílio do trabalhador e o local em que normalmente prestaria trabalho presencial.

- O teletrabalhador deve (i) informar atempadamente o empregador de quaisquer avarias ou defeitos de funcionamento dos equipamentos e programas usados no desempenho da atividade, (ii) cumprir as instruções respeitantes à segurança da informação gerada ou utilizada, (iii) respeitar as restrições previamente impostas à utilização pessoal dos equipamentos e programas disponibilizados para o teletrabalho e (iv) cumprir as regras de saúde e segurança no trabalho.

Deveres específicos do empregador

- O empregador deve abster-se de contactar qualquer trabalhador – e não apenas o teletrabalhador – no período de descanso, exceto em caso de força maior.
- O empregador deve assegurar ou custear a reparação e manutenção dos equipamentos e programas utilizados no teletrabalho, independentemente da respetiva titularidade.
- O empregador deve (i) informar o teletrabalhador, quando necessário, das características e do modo de utilização dos equipamentos e programas afetos ao exercício da atividade, (ii) ministrar-lhe a formação necessária para o uso adequado e produtivo daqueles e (iii) consultá-lo por escrito antes de introduzir mudanças nos mesmos, nas funções atribuídas ou na atividade contratada.
- O empregador deve procurar reduzir o isolamento do teletrabalhador, promovendo contactos presenciais regulares com as respetivas chefias e demais trabalhadores.
- O empregador deve promover a realização de exames de saúde antes da adoção do regime de teletrabalho e, posteriormente, exames anuais. Para o efeito, o teletrabalhador deve facultar o acesso ao local onde presta trabalho, aos técnicos de saúde e segurança no trabalho, no período previamente acordado dentro do horário de trabalho e no intervalo entre as 9 e as 19 horas.

Equipamentos e programas

- O empregador é responsável pela disponibilização dos equipamentos e programas necessários ao teletrabalho.
- O acordo de teletrabalho deve indicar se aqueles são fornecidos diretamente pelo empregador ou adquiridos pelo trabalhador, com a concordância do empregador acerca das suas características e preços.

- O empregador é responsável pelas despesas adicionais incorridas pelo teletrabalhador com a aquisição, o uso e a manutenção daqueles equipamentos e programas, incluindo o acréscimo de custo de energia elétrica e de acesso a rede de transmissão de dados com características e velocidade adequadas.
- São consideradas despesas adicionais as correspondentes à aquisição de bens e serviços de que o trabalhador não dispunha antes da celebração do acordo de teletrabalho, bem como as que se revelem em acréscimo às despesas homólogas suportadas pelo trabalhador no mesmo mês do último ano anterior à aplicação do acordo.
- O valor pago pelo empregador para compensar as despesas incorridas pelo teletrabalhador é havido como custo fiscal do primeiro e não constitui rendimento do trabalho.
- O empregador deve definir por regulamento as condições de uso, para além das necessidades do serviço, dos equipamentos e programas que forneça.

Acidentes de trabalho

- O regime legal da proteção contra o risco de acidentes de trabalho aplica-se ao teletrabalhador.
- Para este efeito, é local de trabalho o definido no acordo de teletrabalho e tempo de trabalho todo aquele em que, comprovadamente, o trabalho esteja a ser prestado ao empregador.

[Pedro Pardal Goulão \[+info\]](#)

[Luís Miguel Monteiro \[+ info\]](#)

Esta publicação é meramente informativa, não constituindo fonte de aconselhamento jurídico nem contendo uma análise exaustiva de todos os aspetos dos regimes a que se refere. A informação nela contida reporta-se à data da sua divulgação, devendo os leitores procurar aconselhamento jurídico antes de a aplicar em questões ou operações específicas. É vedada a reprodução, divulgação ou distribuição, parcial ou integral, do conteúdo desta publicação sem consentimento prévio. Para mais informações, contacte-nos por favor através do endereço com.pr@mlgts.pt.