



Regime Teletrabalho

Foi publicada no dia 6 de Dezembro, a Lei n.º 83/2021, que entrará em vigor no dia 1 de Janeiro de 2022, e introduz algumas alterações ao regime de teletrabalho, tendo consagrado também um dever de abstenção de contacto por parte dos empregadores fora do horário de trabalho, relativamente a todos os seus trabalhadores, quer estes estejam em regime presencial ou em teletrabalho. Deixamos aqui um breve resumo de alguns pontos a ter em conta.

Definição - Prestação de trabalho em regime de subordinação jurídica, em local não determinado pelo empregador, através do recurso a tecnologias de informação e comunicação.

Acordo - Tem de ser escrito. Pode ter duração determinada ou indeterminada e tanto se pode aplicar a trabalhador admitido para o efeito ou a quem já seja trabalhador da empresa.

Proposta - Pode partir de qualquer das partes. Se partir do empregador, a oposição do trabalhador não tem de ser fundamentada. Se partir do trabalhador, a oposição só pode ser recusada pelo empregador, por escrito, e fundamentando o motivo da recusa.

Cessação - Se a duração for determinada, qualquer das partes pode impedir a renovação comunicando-o por escrito à contraparte até 15 dias antes do seu termo. Se for de duração indeterminada, qualquer das partes pode fazê-lo cessar por comunicação escrita, que produzirá efeitos no 60.º dia posterior à mesma. Manteve-se a possibilidade de qualquer das partes pôr fim ao acordo durante os primeiros 30 dias da sua execução.

Equipamentos - Devem em regra ser disponibilizados pelo empregador, devendo ficar estipulado no acordo quem é o responsável pela sua instalação e manutenção. Caso sejam adquiridos pelo trabalhador, tal deve constar do acordo.

Despesas - Empregador compensa integralmente as despesas adicionais que comprovadamente o trabalhador suporte como consequência directa 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.

Direito ao regime de teletrabalho – Alguns trabalhadores têm direito a passar a exercer a sua actividade em regime de teletrabalho, sem que o empregador se possa opor, quando o mesmo seja compatível com a actividade desempenhada e o empregador disponha de recursos e meios para o efeito. São estes: (i) trabalhadores com filhos até 3 anos de idade, (ii) trabalhadores com filhos até 8 anos de idade, quando ambos os progenitores reúnem condições para o exercício da actividade em teletrabalho, desde que este seja exercido por ambos em períodos sucessivos de duração igual num prazo de referência máxima de 12 meses, (iii) trabalhadores com filhos até 8 anos de idade, em famílias monoparentais ou em que apenas um dos progenitores reúna condições para o exercício da actividade em regime de teletrabalho.

Os cuidadores informais não principais que comprovem o seu estatuto, beneficiam também deste direito, pelo período máximo de 4 anos seguidos ou interpolados.

Controlo do trabalho – O controlo da prestação de trabalho deve respeitar os princípios da proporcionalidade e da transparência. É proibido impor a conexão permanente do trabalhador, durante a jornada de trabalho, por meio de imagem ou som.

Reuniões e formação – Empregador deve promover contactos presenciais do trabalhador com as chefias e demais trabalhadores, de modo a reduzir o isolamento do trabalhador, promovendo tais contactos com a periodicidade estabelecida no acordo, e com intervalos máximos de 2 meses. As reuniões de trabalho à distância e as tarefas que, pela sua natureza, devam 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, sendo o trabalhador obrigado a comparecer nas instalações da empresa ou noutro local designado para reuniões, acções de formação e outras situações em que seja necessária presença física, para as quais tenha sido convocado com um mínimo de 24 horas de antecedência.

Segurança e saúde – Empregador promove a realização de exames de saúde no trabalho antes da implementação do teletrabalho e exames anuais para avaliação da aptidão física e psíquica do trabalhador para o exercício da actividade, a repercussão desta e das condições em que é prestada na saúde do trabalhador, e medidas preventivas que se mostrem adequadas.

Dever de abstenção de contacto – O empregador tem o dever de se abster de contactar o trabalhador no período de descanso, salvo situações de força maior. Este dever é aplicável relativamente à generalidade dos trabalhadores, independentemente de estarem, ou não, em teletrabalho

Contacto:
employment@pbbr.pt
