



06 dezembro 2021

Trabalho e Segurança Social

Alteração do regime de teletrabalho

No dia 6 de dezembro de 2021 foi publicada a Lei n.º 83/2021, a qual altera o Código do Trabalho, e vem introduzir alterações ao regime de teletrabalho e impor o dever de abstenção de contacto do empregador.

Neste âmbito, destacamos as seguintes alterações:

TELETRABALHO

Noção de teletrabalho

- ✓ Passa a estar expressamente prevista a possibilidade de prestar teletrabalho em regime de permanência ou alternância de períodos de trabalho à distância e trabalho presencial.

Acordo para prestação de teletrabalho

- ✓ A implementação deste regime continua a depender sempre de acordo escrito, podendo constar do contrato de trabalho inicial ou ser autónomo em relação a este;
- ✓ Sendo o empregador a propor o acordo de teletrabalho, o trabalhador pode não aceitar sem ter de fundamentar, não podendo esta recusa constituir causa de despedimento ou aplicação de qualquer sanção;
- ✓ Se for o trabalhador a propor o acordo e se a sua atividade for compatível com a prática de teletrabalho, a proposta só poderá ser recusada pelo empregador por escrito e com fundamentação da recusa;

- ✓ O acordo deverá definir a periodicidade do teletrabalho e do trabalho presencial, mas o empregador deverá promover encontros presenciais pelo menos de dois em dois meses;
- ✓ O local de trabalho previsto no acordo de teletrabalho pode ser alterado pelo trabalhador mediante acordo escrito com o empregador.

Duração e cessação do acordo de teletrabalho

- ✓ O acordo de teletrabalho poderá ter duração **(i)** determinada, até 6 meses renovável automaticamente por iguais períodos, ou **(ii)** indeterminada.
- ✓ Qualquer das partes poderá denunciar o acordo nas seguintes situações:
 - Durante os primeiros 30 dias da sua execução;
 - Em caso de acordo com duração indeterminada: mediante comunicação à outra parte, produzindo efeitos no 60.º dia posterior;
 - Em caso de acordo com duração determinada: até 15 dias antes do termo.
- ✓ Cessando o acordo de teletrabalho, o trabalhador tem o direito a retomar a

atividade em regime presencial, sem prejuízo da sua categoria, antiguidade e quaisquer outros direitos reconhecidos aos trabalhadores presenciais.

Instrumentos de Trabalho e Despesas

- ✓ O empregador passa a ser responsável por disponibilizar ao trabalhador equipamentos e sistemas necessários à realização do teletrabalho e à interação trabalhador-empregador.
- ✓ O empregador passa ainda a ser responsável por suportar as despesas adicionais que, comprovadamente, o trabalhador suporte como direta consequência da aquisição ou do uso dos equipamentos e sistemas informáticos ou telemáticos na 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 de manutenção dos mesmos equipamentos e sistemas.
- ✓ As despesas pagas pela entidade empregadora ao trabalhador para custear as despesas inerentes ao teletrabalho serão consideradas, para efeitos fiscais, custos para o empregador e não

constituem rendimento para o trabalhador.

Alargamento do Direito ao Teletrabalho

- ✓ À exceção dos trabalhadores das microempresas, passam a ter direito a prestar funções em regime de teletrabalho, **(i)** quando este seja compatível com a atividade desempenhada e **(ii)** o empregador disponha de recursos e meios para o efeito, progenitores com filhos de entre quatro e oito anos (esta possibilidade apenas estava prevista para progenitores com filhos até três anos), nas seguintes situações:
 - Ambos os progenitores reúnem condições para o exercício da atividade em teletrabalho, desde que este seja exercido por ambos em períodos sucessivos de igual duração;
 - Famílias monoparentais ou situações em que apenas um dos progenitores reúne condições para o exercício da atividade em teletrabalho.
- ✓ Passam, ainda, a ter direito a prestar funções em regime de teletrabalho os cuidadores informais não principais, pelo período máximo de quatro anos seguidos ou interpolados **(i)** quando este seja compatível com a atividade desempenhada e **(ii)** o empregador

disponha de recursos e meios para o efeito.

Dever de abstenção de contacto

- ✓ O empregador passa a ter o dever de se abster de contactar o trabalhador no período de descanso, exceto em situações de força maior.
- ✓ A violação da regra, que se aplica a todos os trabalhadores (e não apenas aos que estão em teletrabalho) constitui uma contraordenação grave.

Produção de efeitos

- ✓ O presente diploma produz efeitos a partir do dia 1 de janeiro de 2022.

Contactos



Gonçalo Pinto Ferreira

Sócio

g.pintoferreira@telles.pt