

TELETRABALHO: NOVAS REGRAS

Novos direitos para os teletrabalhadores, novos deveres para as empresas e a necessidade de ser feito um de acordo escrito com todas as regras definidas de forma clara são algumas das novas alterações ao Código do Trabalho.

CONTACTOS

GUILHERME DRAY

GDRAY@MACEDOVITORINO.COM

JOANA FUZETA DA PONTE

JFUZETADAPONTE@MACEDOVITORINO.COM

Esta informação é de carácter genérico, não devendo ser considerada como aconselhamento profissional.

A Assembleia da República aprovou, no dia 5 de novembro, uma nova lei que altera o Código do Trabalho e o diploma que regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais (Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro).

As novas regras entram em vigor no primeiro dia do mês seguinte à sua publicação em Diário da República.

Eis as principais alterações:

- **Relações entre fontes de regulação**

As normas legais reguladoras do contrato de trabalho podem ser afastadas por instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, em sentido mais favorável para os trabalhadores.

- **Conceito**

É considerado 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 novas tecnologias de informação e comunicação.

- **Forma e formalidades**

O novo diploma define a necessidade de acordo escrito obrigatório, podendo constar do contrato de trabalho inicial como ser autónomo.

Na nova proposta são alargados os elementos obrigatórios que devem constar obrigatoriamente do acordo escrito. Do acordo devem constar, nomeadamente, a periodicidade e o modo de concretização dos contactos pessoais, o horário de trabalho, o local em que o trabalhador realizará habitualmente o seu trabalho e a retribuição do trabalhador, devendo ser especificadas as prestações complementares e acessórias.

A alteração do local de trabalho prevista no acordo pode ser alterada mediante acordo escrito.

- **Aplicação voluntária**

Sendo o teletrabalho proposto pelo empregador, a oposição do trabalhador não carece de qualquer fundamento, nem constitui causa de despedimento ou de qualquer sanção.

Sendo a proposta feita pelo trabalhador e caso a atividade prestada seja compatível com o teletrabalho, o empregador só pode recusar o teletrabalho por escrito e fundamentadamente.

O empregador tem a possibilidade de definir no regulamento interno as atividades e condições em que a adoção do teletrabalho pode ser aceite, com observância das normas do Regulamento Geral de Proteção de Dados.

- **Duração do acordo**

O acordo de teletrabalho é aplicado com duração determinada ou indeterminada.

No primeiro caso, a duração não pode exceder os seis meses, sendo renovado automaticamente por iguais períodos, salvo se alguma das partes declarar por escrito que não pretende a renovação, até 15 dias antes do prazo; na segunda situação (acordo por tempo indeterminado), qualquer das partes pode fazê-lo mediante comunicação escrita com a antecedência de 60 dias

Em qualquer situação (acordo com duração determinada ou indeterminada), durante os primeiros 30 dias da execução qualquer uma das partes da relação laboral pode cessar o acordo.

Finalizada a prestação da atividade em regime de teletrabalho, no âmbito de um contrato de trabalho por tempo indeterminado, ou cujo termo ainda não tenha sido atingido, o trabalhador retoma a atividade presencialmente, sem prejuízo da sua categoria, antiguidade e quaisquer outros direitos reconhecidos aos trabalhadores em regime presencial com funções e duração do trabalho idênticas.

- **Pagamento de despesas**

O empregador é obrigatoriamente responsável pelos equipamentos e sistemas necessários à realização do teletrabalho. Do acordo escrito deve constar a forma de cumprimento do dever: (i) se o empregador fornece diretamente ao trabalhador; ou (ii) se o trabalhador os adquire.

O pagamento de todas as despesas adicionais, comprovadas pelo trabalhador, como consequência da aquisição dos equipamentos e sistemas referidas, ou do uso de 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, serão integralmente compensadas pelo empregador.

Relativamente à fórmula de cálculo das despesas, apenas é referida a necessidade de ser feita uma “comparação com as despesas homólogas do trabalhador no mesmo mês do último ano anterior à aplicação desse acordo”.

- **Igualdade de tratamento**

A proposta acrescenta, relativamente à legislação atualmente em vigor, que a igualdade de tratamento entre o teletrabalhador e o trabalhador subordinado ao regime comum tem de ser cumprida relativamente aos períodos de descanso e acesso à informação das estruturas representativas dos trabalhadores.

- **Direito à privacidade**

No novo documento é consagrada a obrigatoriedade de aviso prévio de 24 horas para efeitos de visita, ao local de teletrabalho, a qual depende do acordo do trabalhador.

A visita ao local de trabalho só pode ter por objeto o controlo da atividade laboral, bem como dos instrumentos de trabalho, devendo ser efetuada na presença do trabalhador.

A captura e utilização de imagem, som, escrita, histórico, ou o recurso a outros meios de controlo que possam afetar o direito à privacidade do trabalhador são vedados nos termos da nova proposta.

Os empregadores que não cumprirem as novas regras incorrem, relativamente às visitas aos locais de trabalho, numa contraordenação grave e, em relação aos meios de controlo numa contraordenação muito grave.

- **Situações de obrigatoriedade de teletrabalho**

A nova proposta alarga o conjunto de situações em que é possível aplicar o regime de teletrabalho sem acordo do empregador, desde que as funções sejam compatíveis com esta modalidade e que a entidade empregadora disponha de recursos e meios para esse efeito.

Os trabalhadores com filhos até oito anos de idade passam a ter direito, nas empresas com dez ou mais trabalhadores, à prestação em regime de teletrabalho. Contudo, o regime tem de ser aplicado de forma rotativa entre os progenitores, com exceção de duas situações: (i) famílias monoparentais; e (ii) funções de um dos progenitores incompatíveis com o regime.

Terá também direito a exercer a atividade em regime de teletrabalho, pelo período máximo de quatro anos seguidos ou interpolados, o trabalhador a quem tenha sido reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal, mediante comprovação nos termos das normas aplicáveis.

- **Aplicação das novas regras à Administração Pública**

Por fim, no âmbito das novas alterações à Lei 98/2009, de 4 de setembro, é consagrada a aplicação do regime do teletrabalho com as necessárias adaptações à Administração Pública, central, regional e local.

© MACEDO VITORINO