

OS BENEFÍCIOS DA ELABORAÇÃO DO REGULAMENTO INTERNO DE TELETRABALHO

JOANA FUZETA DA PONTE

Depois de quase dois anos de constante publicação de novas leis com impactos laborais, o novo ano começou com mais uma alteração à legislação laboral.

Motivada pela pandemia COVID-19, a mais recente alteração ao Código do Trabalho entrou em vigor no passado dia 1 de janeiro de 2022, modificando significativamente o regime de teletrabalho.

No âmbito das alterações, passou a ser possível a definir, por Regulamento Interno, as atividades e as condições em que a adoção do teletrabalho pode ser admissível, bem como, no caso de os equipamentos e sistemas utilizados no teletrabalho serem fornecidos pelo empregador, as respetivas condições de uso para além das necessidades do serviço. Este Regulamento, que decorre do poder regulamentar previsto no artigo 99.º do Código do Trabalho, deve ser, publicitado com observância do Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados, aprovado pelo Regulamento (EU) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016.

A regulamentação introduzida pela nova lei é “escassa” o que, naturalmente, dificulta a sua aplicação e conhecimento, quer pelas entidades empregadoras, quer pelos trabalhadores. Por isso, apesar de não ser obrigatória a elaboração deste Regulamento, todas as empresas, independentemente da sua dimensão, devem adotá-lo, por uma questão de transparência e uniformização de procedimentos.

O Regulamento em causa é um instrumento “complementar” às novas disposições normativas.

É importante para os trabalhadores saberem quais as condições em que é possível beneficiarem do regime de teletrabalho, através de regras concisas e claras, para que não surjam dúvidas. Estas regras devem ser cumpridas pela entidade empregadora e trabalhadores, e constituem um conjunto de medidas que contribuem para o sucesso da relação laboral, pois é a partir delas que todos sabem até onde podem ir e como devem agir.

O Regulamento permite que os trabalhadores tenham conhecimento de quais os seus direitos e deveres em matéria de teletrabalho, diminuindo os potenciais conflitos na empresa.

O regulamento interno de teletrabalho permite também que as regras sejam aplicadas de forma igual para todos os teletrabalhadores, não criando sentimentos de injustiça entre os mesmos.

Para que seja atingido o objetivo da sua elaboração, o regulamento deve conter, entre outros elementos, os seguintes: (i) regime de teletrabalho; (ii) duração do acordo de teletrabalho; (iii) procedimento para denúncia e cessação do acordo de teletrabalho; (iv) procedimento para aplicação do regime (v.g. forma de requerer a sua aplicação; critérios aplicáveis pela entidade empregadora para decidir relativamente à sua aplicação, situações de recusa pela entidade empregadora) (v) forma e conteúdo do acordo; (vi) direitos e deveres das partes; (vii) mecanismos de controlo da assiduidade do teletrabalhador; (viii) procedimento e formalidades a cumprir para comprovação de despesas adicionais em que o trabalhador incorra com o novo regime; (ix) regras de utilização dos instrumentos de trabalho e (x) medidas de prevenção de isolamento do trabalhador (v.g periodicidade de realização de reuniões presenciais na empresa; indicação da pessoa com quem o teletrabalhador deve ter contacto na empresa com determinada regularidade).

Em suma: o Regulamento Interno mencionado nas mais recentes alterações ao Código do Trabalho permite regulamentar o regime de teletrabalho nalguns dos seus aspetos essenciais, contribuindo para a aplicação de regras claras e uniformes entre todos, o que é especialmente relevante numa situação de contacto “à distância” entre empregador e trabalhador.

© 2022 MACEDO VITORINO