
URÍA MENÉNDEZ

PROENÇA DE CARVALHO

Direito do Trabalho e Segurança Social

7 de dezembro de 2021

Direito do Trabalho e Segurança Social

NOVO REGIME DE TELETRABALHO, DEVER DE ABSTENÇÃO DE CONTACTO E OUTRAS ALTERAÇÕES RELEVANTES

Foi aprovada a Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro (“**Lei 83/2021**”), que altera o Código do Trabalho e o regime de reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais (regulamentado pela Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro).

Este diploma **entra em vigor no dia 1 de janeiro de 2022** e vem, por um lado, alterar o regime do teletrabalho e, por outro, introduzir um dever geral de o empregador se abster de contactar os trabalhadores fora dos respetivos horários de trabalho.

Cumpra ainda dar nota de um conjunto de medidas com impacto laboral aprovadas em sede de Conselho de Ministros, bem como das alterações ao artigo 251.º do Código do Trabalho, referentes às faltas em caso de falecimento de descendente ou afim no 1.º grau da linha reta, ainda pendentes de promulgação e publicação.

1. NOVO REGIME DE TELETRABALHO

A Lei 83/2021 veio introduzir uma profunda transformação no regime de teletrabalho previsto nos artigos 165.º a 171.º do Código do Trabalho, nomeadamente ao nível da própria noção de teletrabalho.

Com efeito, nos termos da nova redação dada ao n.º 1 do artigo 165.º, passa a considerar-se 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 tecnologias de informação e comunicação*”.

Desaparece, assim, a exigência da habitualidade que até agora caracterizava esta modalidade de trabalho, afastando-se da noção de teletrabalho constante do Acordo-Quadro Europeu sobre o Teletrabalho, celebrado em julho de 2002.

Esta alteração afigura-se propositada e, conjugada com as demais modificações levadas a cabo pela Lei 83/2021, pode levar à conclusão de que as novas regras passam agora a aplicar-se a quaisquer regimes e mecanismos de trabalho remoto, incluindo os modelos híbridos ou mistos (i.e. onde apenas parte do tempo de trabalho é exercido remotamente).

Partindo desta nova noção, descrevemos *infra* as alterações mais substanciais deste novo regime.

- **Acordo para prestação de teletrabalho**

Mantém-se a necessidade de acordo sob a forma escrita que deve definir, desde logo, o regime de permanência ou de alternância de períodos de trabalho à distância e de trabalho presencial. O acordo deve ainda conter e definir, nomeadamente:

- i. o local em que o trabalhador realizará habitualmente o seu trabalho – este aspeto é particularmente relevante para efeitos do regime de reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais (regulamentado pela Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro), que é também alterado e passa a prever que, no caso de teletrabalho, o conceito de *local de trabalho* deve incluir o que conste do acordo;
- ii. o período normal de trabalho diário e semanal;
- iii. o horário de trabalho;
- iv. a retribuição do trabalhador, incluindo as prestações complementares e acessórias;
- v. a propriedade dos instrumentos de trabalho, bem como o responsável pela respetiva instalação e manutenção – o acordo deve ainda especificar se os instrumentos são fornecidos diretamente pelo empregador ou adquiridos pelo trabalhador; e
- vi. a periodicidade e o modo de concretização dos contactos presenciais do trabalhador com as chefias e demais trabalhadores (na medida em que o empregador é obrigado a diligenciar no sentido da redução do isolamento do trabalhador e, ao abrigo das novas regras, se o acordo for omissivo nesta matéria, os contactos presenciais não podem ter intervalos superiores a dois meses).

Este acordo pode ser celebrado com duração **determinada** ou **indeterminada**. Na primeira hipótese, a duração não pode ser superior a seis meses, sendo que o acordo se renova automaticamente por iguais períodos se nenhuma das partes se opuser por escrito a essa renovação, até 15 dias antes do respetivo termo. No segundo caso, qualquer uma das partes pode fazer cessar o acordo, a qualquer momento, mediante comunicação escrita, que produzirá efeitos no 60.º dia posterior à data da denúncia.

Em ambos os cenários, no decurso dos primeiros 30 dias tanto o trabalhador como o empregador podem fazer cessar o acordo (regra que, de resto, já existia).

Cessando o acordo de teletrabalho, a nova redação do n.º 5 do artigo 167.º determina que o trabalhador tem direito a *retomar* a atividade em regime presencial, sem prejuízo da sua categoria, antiguidade e quaisquer outros direitos reconhecidos aos trabalhadores em regime presencial com funções e duração do trabalho idênticas.

A nova redação não é, porém, clara no que respeita às consequências da cessação do acordo de teletrabalho relativamente aos trabalhadores que sejam admitidos inicialmente nesse regime. Com efeito, estabelecendo-se que, com a cessação do acordo, o trabalhador deve *retomar* a atividade em regime presencial, poder-se-á questionar a aplicabilidade desta norma a esses casos.

- **Oposição ao teletrabalho**

O novo regime inclui ainda regras específicas no que respeita à não aceitação de teletrabalho pelo trabalhador ou pelo empregador:

Se o teletrabalho for **proposto pelo empregador**, a oposição do trabalhador não carece de qualquer fundamento e não pode constituir justa causa de despedimento ou de aplicação de qualquer sanção.

Por outro lado, se o **proponente for o trabalhador** e, caso a atividade prestada seja compatível com o exercício em regime de teletrabalho, pela forma como se insere no funcionamento da empresa, o empregador só pode recusar o teletrabalho por escrito e fundamentadamente.

- **Direito ao teletrabalho**

A Lei 83/2021 alarga o conjunto de situações em que o trabalhador tem direito a exercer a atividade em regime de teletrabalho sem que o empregador se possa opor a esse pedido.

Assim, além do trabalhador (ou trabalhadora) vítima de violência doméstica que preencha as condições previstas no artigo 195.º, n.º 1, do Código do Trabalho, e dos trabalhadores com filho com idade até três anos, tem também direito ao teletrabalho, desde que compatível com a atividade desempenhada e o empregador disponha de recursos e meios para o efeito:

- i. o trabalhador **com filho com idade até aos oito anos** caso **ambos os progenitores reúnam condições** para o exercício da atividade em regime de teletrabalho e desde que este seja exercido de **forma rotativa** entre si, isto é, que seja exercido por ambos em períodos sucessivos de igual duração num prazo de referência máximo de 12 meses (aplicável apenas aos trabalhadores de empresas com 10 ou mais trabalhadores);
- ii. o trabalhador **com filho com idade até aos oito anos** nos casos de **famílias monoparentais** ou nas situações em que **apenas um dos progenitores reúna condições** para o exercício da atividade em regime de teletrabalho (aplicável apenas aos trabalhadores de empresas com 10 ou mais trabalhadores); e
- iii. o trabalhador a quem tenha sido reconhecido o **estatuto de cuidador informal não principal**, mediante comprovação desse estatuto, por um período máximo de quatro anos seguidos ou interpolados.

Nas primeiras duas situações acima referidas, o empregador não pode opor-se ao pedido do trabalhador que preencha as condições para exercício do direito ao teletrabalho. O empregador pode, porém, opor-se ao pedido de teletrabalho formulado por trabalhador a quem seja reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal, com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

- **Pagamento de despesas**

A lei passa a determinar que o empregador é o responsável pela disponibilização ao trabalhador dos equipamentos e sistemas necessários à realização do trabalho, devendo, como já referido, o acordo de teletrabalho especificar se os equipamentos e sistemas são fornecidos diretamente pelo empregador ou adquiridos pelo trabalhador.

O empregador deve também compensar integralmente o trabalhador por todas as despesas adicionais que, **comprovadamente**, este suporte como direta consequência da aquisição ou do uso destes equipamentos ou sistemas informáticos na realização do trabalho, incluindo os acréscimos dos custos da energia, da rede instalada no local de trabalho em condições de velocidade compatível com as necessidades de comunicação de serviço, e da manutenção dos equipamentos ou sistemas.

O diploma esclarece que, para esse efeito, consideram-se despesas adicionais “*as correspondentes à aquisição de bens e/ou serviços de que o trabalhador não dispunha antes da celebração do acordo*” de teletrabalho, bem como “*as determinadas por comparação com as despesas homólogas do trabalhador no mesmo mês do último ano anterior à aplicação desse acordo*”.

Prevê-se ainda, expressamente, que estas despesas devem ser consideradas, para efeitos fiscais, custos do empregador e que não constituem rendimentos do trabalhador.

Estas normas aplicam-se, na parte compatível, a todas as situações de trabalho à distância sem subordinação jurídica, mas em regime de dependência económica.

- **Privacidade do trabalhador**

A lei vem reiterar expressamente o dever de respeito pela privacidade do trabalhador e pelo horário de trabalho do trabalhador, dos tempos de descanso e de repouso da sua família, e o dever de proporcionar boas condições de trabalho do ponto de vista físico e psíquico.

Se o teletrabalho for prestado no domicílio do trabalhador, a visita ao local de trabalho deve respeitar as seguintes condições:

- i. ser antecedida de um aviso prévio de 24 horas;
- ii. ter por objeto apenas o controlo da atividade laboral, bem como dos instrumentos de trabalho;
- iii. ser efetuada apenas após a concordância do trabalhador e na presença deste;
- iv. ocorrer durante o horário de trabalho; e
- v. ser adequada e proporcional aos seus objetivos e finalidades.

Para além disso, nos termos do novo diploma “*a captura e utilização de imagem, de som, de escrita, de histórico, ou o recurso a outros meios de controlo que possam afetar o direito à privacidade do trabalhador*” são vedados.

Estas normas aplicam-se, na parte compatível, a todas as situações de trabalho à distância sem subordinação jurídica mas em regime de dependência económica.

- **Regulamentação coletiva de trabalho**

Com as novas alterações, o teletrabalho passa a integrar o elenco de matérias sobre as quais os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho só podem afastar as normais legais reguladoras de contrato de trabalho em sentido mais favorável aos trabalhadores.

A este respeito, prevê-se expressamente que as convenções coletivas devem regular as condições de prestação de trabalho em regime de teletrabalho.

2. DEVER GERAL DE ABSTENÇÃO DE CONTACTO

A Lei 83/2021 vem ainda aditar ao Código do Trabalho o artigo 199.º-A, aplicável a todas as relações de trabalho (isto é, não só aos trabalhadores abrangidos pelo regime de teletrabalho, mas a todos os trabalhadores), que dispõe que o empregador tem o dever de se abster de contactar o trabalhador no período de descanso, salvo em situações de força maior. A norma refere ainda que qualquer tratamento menos favorável dado a trabalhador pelo facto de exercer o direito ao período de descanso será considerada uma ação discriminatória. O incumprimento deste dever configura uma contraordenação grave, punível com coimas.

A redação do preceito suscita, a nosso ver, várias dúvidas de interpretação.

A título de exemplo, não é claro sobre quem impende este dever geral de abstenção de contacto, pois ao referir-se apenas ao “*empregador*”, coloca-se, desde logo, a questão de saber se os trabalhadores que não ocupem cargos de chefia ou que não sejam superiores hierárquicos daqueles a quem o contacto é dirigido se encontram também abrangidos por esta obrigação.

Este novo preceito é ainda omissivo sobre a articulação entre o dever de abstenção de contacto com eventuais regimes de isenção de horário de trabalho em vigor.

Coloca-se ainda a questão de saber se o empregador se encontra impedido de solicitar a prestação de trabalho suplementar fora do horário de trabalho nos casos em que não se verifique um imperativo de força maior.

Em nossa opinião, este dever geral de abstenção de contacto deve passar, em primeira linha, pela **adoção de regras de boa conduta por parte das entidades empregadoras**, nomeadamente, no sentido de garantir que, durante o período de descanso dos trabalhadores, as comunicações sejam realizadas através dos meios menos intrusivos possíveis (por exemplo, deverá privilegiar-se o envio de emails ou mensagens de texto em detrimento de chamadas telefónicas). Tratando-se de assuntos sem qualquer urgência associada, deverá ser ponderada a necessidade de realização da comunicação durante o período de descanso do trabalhador ou, em alternativa, poderá ser incluída uma indicação de

que não se espera que o trabalhador analise, responda ou tome qualquer outra ação sobre essa comunicação durante o seu período de descanso.

Em suma, estas orientações devem esclarecer os termos e condições em que os trabalhadores devem ou não devem atuar no que diz respeito a contactos que ocorram fora do horário de trabalho (quer na perspectiva das chefias ou colegas que necessitem de estabelecer tais contactos, quer na perspectiva de quem é contactado).

O dever de abstenção de contacto aplica-se, na parte compatível, a todas as situações de trabalho à distância sem subordinação jurídica, mas em regime de dependência económica.

3. OUTRAS ALTERAÇÕES RELEVANTES

No passado dia 2 de dezembro foram aprovadas, em sede de Conselho de Ministros, um conjunto de medidas com impacto laboral, das quais salientamos as seguintes:

- A **retribuição mínima mensal garantida (“RMMG”) para os trabalhadores a tempo completo será atualizada para € 705,00** no continente, com efeitos a 1 de janeiro de 2022.
- Foi também anunciada a criação de **uma medida excepcional de atribuição às entidades empregadoras de um subsídio pecuniário** correspondente a uma importância fixa por trabalhador que afigure a RMMG, quando reunidas as condições de atribuição previstas no diploma que será oportunamente publicado.
- Passará a prever-se a **majoração do subsídio de desemprego, em 2022**, até perfazer o mínimo correspondente a 1,15 vezes o IAS.

Na conferência de imprensa do Conselho de Ministros, a Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social anunciou ainda que **o Indexante dos Apoios Sociais para o ano de 2022 será fixado em € 443,00**. Esta atualização do valor do IAS terá impacto em prestações sociais, como o subsídio de desemprego e pensão de reforma, na definição do valor mínimo do subsídio de estágio no âmbito dos contratos de estágios profissionais, bem como na base de incidência mínima das contribuições para a segurança social dos membros de órgãos estatutários.

As medidas acima referidas aguardam a respetiva publicação em Diário da República.

4. ALARGAMENTO DO PERÍODO DE FALTAS JUSTIFICADAS EM CASO DE FALECIMENTO DE FILHO

Foi aprovado, no passado dia 26 de novembro, o Decreto da Assembleia da República n.º 215/XIV, que **alarga para 20 dias consecutivos** o período de **faltas justificadas em caso de falecimento de descendente ou afim no 1.º grau da linha reta**, alterando o artigo 251.º do Código do Trabalho.

É ainda introduzido um direito a acompanhamento psicológico para os progenitores nas situações de falecimento de descendentes ou afins no 1.º grau da linha reta e em caso de falecimento de familiares próximos, designadamente cônjuge e ascendentes. Nos termos do referido decreto, deve ser solicitado junto do médico assistente acompanhamento psicológico em estabelecimento do Serviço Nacional de Saúde, o qual deve ter início no prazo de cinco dias após o falecimento.

O decreto está pendente de promulgação pelo Presidente da República e entrará em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

Contactos



André Pestana Nascimento

Advogado

+351912228976

andre.pestana@uria.com



Susana Bradford Ferreira

Advogada

+351925259377

susana.ferreira@uria.com



Liliana Silveira de Freitas

Advogada

+351925259611

liliana.silveiradefreitas@uria.com

**BARCELONA
BILBAO
LISBOA
MADRID
PORTO
VALENCIA
BRUXELLES
LONDON
NEW YORK
BOGOTÁ
LIMA
SANTIAGO DE CHILE**

www.uria.com

As informações contidas nesta Newsletter são de natureza geral e não implicam qualquer vinculação ou opinião legal.