



## OPINIÃO

## *As recentes alterações do regime de teletrabalho*

Estas alterações, se correctamente aplicadas, poderão contribuir para a dignificação do trabalho e a conciliação da actividade profissional com a vida familiar de muitos milhares de trabalhadores.

**Fausto Leite**

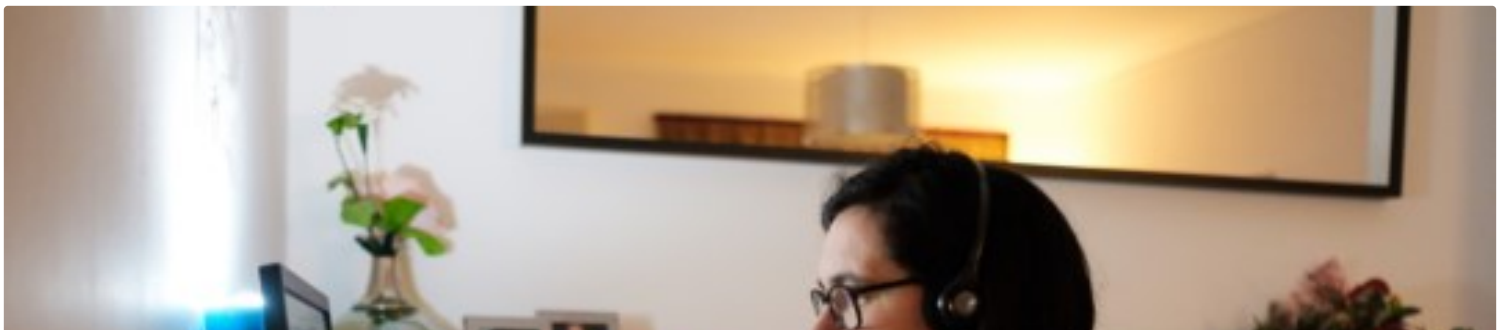
16 de Fevereiro de 2022, 0:16

A 14.<sup>a</sup> alteração do Código do Trabalho, aprovada pela Lei 83/2021, de 6 de Dezembro (<https://files.dre.pt/1s/2021/12/23500/0000200009.pdf>), que entrou em vigor no dia 1 Janeiro de 2022, veio regular, mais uma vez, a prestação do teletrabalho, sem prejuízo da sua obrigatoriedade até 14 de Janeiro, imposta pelas Resoluções do Conselho de Ministros n.ºs 181-A/2021, de 23 de Dezembro e 2-A/2022, de 7 de Janeiro.

Actualmente, o teletrabalho depende de um acordo escrito, que regule, designadamente, o local, a duração, a actividade, a retribuição e os instrumentos de trabalho.

Em princípio, o acordo com duração limitada não pode exceder seis meses, sem prejuízo da renovação automática por iguais períodos. Os equipamentos e os sistemas são da responsabilidade do empregador que tem a obrigação de compensar as despesas adicionais, tais como os custos da energia e das comunicações.

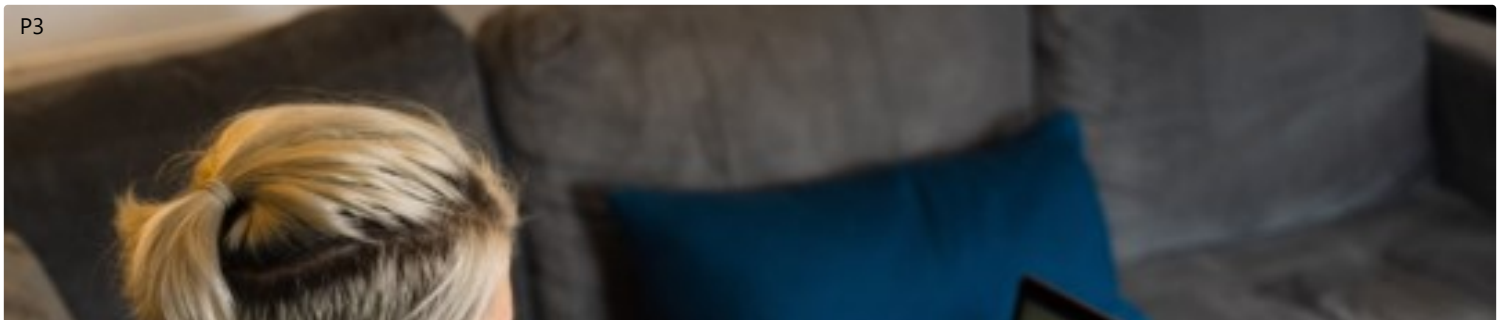
É conhecida a dificuldade na quantificação das despesas, embora o acréscimo do consumo da electricidade e da internet deva ser calculado por comparação com as despesas homólogas do ano anterior. Na dúvida, é recomendável o acordo sobre o pagamento de um valor mensal fixo (<https://www.publico.pt/2022/01/23/economia/noticia/empresas-comecam-pagar-despesas-teletrabalho-atraves-valor-fixo-1992779>).



Se a actividade for compatível com o teletrabalho, o empregador só poderá recusar a proposta de acordo por escrito e com a necessária fundamentação.

Além das vítimas de violência doméstica, tem direito ao regime de teletrabalho o trabalhador com filho até 3 anos, quando for compatível com a actividade e o empregador disponha de recursos adequados. Afora as microempresas (até nove trabalhadores), o teletrabalho é obrigatório se ambos os pais tiverem filhos até 8 anos, desde que seja exercido por ambos em períodos sucessivos até 12 meses e no caso das famílias monoparentais ou nas situações em que só um progenitor tenha as necessárias condições.

Igualmente, mantém-se a obrigatoriedade do teletrabalho se o trabalhador, com certificação médica, padecer de imunossupressão ou deficiência com grau de incapacidade igual ou superior a 60%, tiver um filho ou dependente a seu cargo com deficiência ou doença crónica considerado doente de risco e que se encontre impossibilitado de assistir as actividades lectivas e formativas presenciais.



Outrossim, o trabalhador a quem tenha sido reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal tem direito ao teletrabalho pelo período máximo de quatro anos, seguidos ou interpolados.

Em qualquer caso, o empregador tem a obrigação de respeitar a privacidade do trabalhador, abstendo-se de o contactar nos períodos de descanso, sem prejuízo das reuniões presenciais para reduzir o isolamento do trabalhador, bem como da formação necessária para uso dos equipamentos.

## **O novo regime de teletrabalho é, também, aplicável, com as necessárias adaptações, à Administração Pública**

Igualmente, tem o dever de garantir as condições de segurança e saúde no trabalho, cujo local habitual é abrangido pelo regime de reparação dos acidentes de trabalho e doenças profissionais.

A violação dos referidos direitos e deveres constitui contra-ordenação grave ou muito grave, passível de participação à Autoridade para as Condições do Trabalho.

O novo regime de teletrabalho é, também, aplicável, com as necessárias adaptações, à Administração Pública.

As sobreditas alterações, se correctamente aplicadas, poderão contribuir para a dignificação do trabalho e a conciliação da actividade profissional com a vida familiar de muitos milhares de trabalhadores, garantidas no Código do Trabalho e na Constituição.