

ALTERAÇÃO AO REGIME DE TELETRABALHO			
ALTERAÇÃO AO CÓDIGO DO TRABALHO E AO REGIME DE REPARAÇÃO DE ACIDENTES DE TRABALHO E DOENÇAS PROFISSIONAIS			
ALTERAÇÃO	REGIME LEGAL	CONDIÇÕES / ESPECIFICIDADES	CONTRA ORDENAÇÃO
ÂMBITO E NOÇÃO DE TELETRABALHO	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Considera-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.</li> <li>▶ Abrangência das regras de teletrabalho a todas as situações de trabalho à distância sem subordinação jurídica, mas em regime de dependência económica, ou seja, aos prestadores de serviços economicamente dependentes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Se o local de trabalho, ainda que não em quaisquer instalações da empresa, for determinado pelo empregador, não estará em causa um verdadeiro regime de teletrabalho.</li> </ul>	N/A
DIREITO AO TELETRABALHO	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Têm direito ao teletrabalho as seguintes categorias de trabalhadores:               <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Trabalhador vítima de violência doméstica;</li> <li>b. Trabalhador com filho com idade até três anos;</li> <li>c. Trabalhadores com filhos entre 4 e 8 anos;</li> <li>d. Trabalhador a quem tenha sido reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal, mediante comprovação do mesmo, quando este seja compatível com a atividade desempenhada</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. <b>Vítima de violência doméstica:</b> Caso tenha apresentado queixa-crime, tenha saído da casa de morada de família e o teletrabalho seja compatível com a atividade desempenhada;</li> <li>b. <b>Filho com idade até três anos:</b> Quando o teletrabalho seja compatível com a atividade desempenhada e o empregador disponha de recursos e meios para o efeito – já prevista no regime anterior;</li> <li>c. <b>Filhos entre 4 e 8 anos:</b> Excluindo trabalhadores de microempresas, quando o teletrabalho seja</li> </ul>	GRAVE

	<p>e o empregador disponha de recursos e meios para o efeito.</p>	<p>compatível com a atividade desempenhada e o empregador disponha de recursos e meios para o efeito, nas seguintes situações:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nos casos em que <b>ambos os progenitores reúnem condições</b> para o exercício da atividade em regime de teletrabalho, desde que este seja <b>exercido por ambos em períodos sucessivos de igual duração</b> num prazo de referência máxima de 12 meses (sendo seis meses o período máximo, para cada um);</li> <li>• <b>Famílias monoparentais</b> ou situações em que <b>apenas um dos progenitores reúne condições</b> para o exercício da atividade em regime de teletrabalho.</li> </ul> <p>d. <b>Cuidador informal:</b> Pelo <b>período máximo de quatro anos seguidos ou interpolados</b>, mediante comprovação do mesmo, quando este seja compatível com a atividade desempenhada e o empregador disponha de recursos e meios para o efeito.</p> <p>► Neste último caso, o empregador pode <b>opor-se</b> ao direito ao teletrabalho quando não estejam reunidas as condições aí previstas ou com <b>fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa</b>. Nesse caso, deverá ser <b>cumprido o procedimento previsto para a autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível</b>, que implica:</p>	
--	---	---	--

**ALTERAÇÃO AO REGIME DE TELETRABALHO**

ALTERAÇÃO AO CÓDIGO DO TRABALHO E AO REGIME DE REPARAÇÃO DE ACIDENTES DE TRABALHO E DOENÇAS PROFISSIONAIS

ALTERAÇÃO	REGIME LEGAL	CONDIÇÕES / ESPECIFICIDADES	CONTRA ORDENAÇÃO
		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Uma comunicação por escrito da decisão no prazo de 20 dias contados desde a receção do pedido;</li> <li>2. Uma eventual apreciação pelo trabalhador, no prazo de 5 dias, em caso de intenção de recusa;</li> <li>3. O envio do processo para a CITE, para emissão de parecer, em caso de intenção de recusa;</li> <li>4. A impossibilidade de o empregador recusar o pedido sem uma decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo, no caso do parecer do CITE ser negativo.</li> </ol> <p>▶ Nestes casos, considera-se que o empregador aceita o pedido se (i) não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido; (ii) tendo comunicado a intenção de recusa, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos 5 dias subsequentes depois da notificação da CITE; (III) não submeter o processo à apreciação da CITE dentro do prazo previsto.</p>	

**ALTERAÇÃO AO REGIME DE TELETRABALHO**

ALTERAÇÃO AO CÓDIGO DO TRABALHO E AO REGIME DE REPARAÇÃO DE ACIDENTES DE TRABALHO E DOENÇAS PROFISSIONAIS

ALTERAÇÃO	REGIME LEGAL	CONDIÇÕES / ESPECIFICIDADES	CONTRA ORDENAÇÃO
<b>ORGANIZAÇÃO, DIREÇÃO E CONTROLO DO TRABALHO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ As reuniões e qualquer tipo de trabalho que necessite de articulação com outros trabalhadores, devem ter lugar dentro do horário de trabalho e ser agendadas preferencialmente com 24 horas de antecedência.</li> <li>▶ O trabalhador é obrigado a comparecer nas instalações da empresa ou noutra local designado, para reuniões, formação e outras situações que exijam presença física, exigindo-se também uma convocação com, pelo menos, 24 horas de antecedência.</li> <li>▶ O empregador suporta o custo das deslocações para o local por si determinado, na parte em que exceda o custo normal do transporte entre o domicílio do trabalhador e o local em que normalmente prestaria trabalho em regime presencial.</li> <li>▶ O empregador apenas pode exercer os seus poderes de direção e controlo através dos equipamentos e sistemas afetos à atividade do trabalhador e de acordo com os procedimentos previamente</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Comunicações para comparência com 24 horas de antecedência e conhecimento prévio do exercício, pelo empregador, dos poderes de direção e controlo.</li> </ul>	<p>MUITO GRAVE</p>

**ALTERAÇÃO AO REGIME DE TELETRABALHO**

ALTERAÇÃO AO CÓDIGO DO TRABALHO E AO REGIME DE REPARAÇÃO DE ACIDENTES DE TRABALHO E DOENÇAS PROFISSIONAIS

ALTERAÇÃO	REGIME LEGAL	CONDIÇÕES / ESPECIFICIDADES	CONTRA ORDENAÇÃO
	<p><b>conhecidos por ele</b>, que devem ser compatíveis com o respeito pela sua privacidade.</p> <p>▶ Por outro lado, estabelece-se a <b>proibição de o empregador exigir que o trabalhador esteja permanente conectado, durante a jornada de trabalho, por meio de imagem ou som.</b></p>		
<b>ACORDO</b>	<p>▶ <b>Obrigatório acordo escrito</b> para implementação do regime.</p> <p>▶ Possibilidade de <b>recusa em situações específicas</b> (quando a aplicação do regime não é obrigatória).</p> <p>▶ Possibilidade de o empregador <b>definir, em regulamento interno, as atividades e as condições em que a adoção do teletrabalho na empresa poderá ser por ele aceite</b> (quando a aplicação do regime não é obrigatória).</p>	<p>▶ O acordo deverá definir, nomeadamente:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;</li> <li>O local em que o trabalhador realizará habitualmente o seu trabalho, o qual será considerado, para todos os efeitos legais, o seu local de trabalho;</li> <li>O período normal do trabalho diário e semanal;</li> <li>O horário de trabalho;</li> <li>A atividade contratada, com indicação da categoria correspondente;</li> <li>A retribuição a que o trabalhador terá direito, incluindo prestações complementares e acessórias;</li> <li>A propriedade dos instrumentos de trabalho, bem como o responsável pela respetiva instalação e manutenção;</li> </ol>	

**ALTERAÇÃO AO REGIME DE TELETRABALHO**

ALTERAÇÃO AO CÓDIGO DO TRABALHO E AO REGIME DE REPARAÇÃO DE ACIDENTES DE TRABALHO E DOENÇAS PROFISSIONAIS

ALTERAÇÃO	REGIME LEGAL	CONDIÇÕES / ESPECIFICIDADES	CONTRA ORDENAÇÃO
		<p>h. A periodicidade e o modo de concretização dos contactos presenciais.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Se a proposta de acordo de teletrabalho partir do empregador – a oposição do trabalhador não tem que ser fundamentada, não podendo a recusa constituir causa de despedimento ou fundamento da aplicação de qualquer sanção.</li> <li>▶ Se a proposta de acordo feita pelo trabalhador e no caso de a atividade contratada ser, em si mesma, compatível com o exercício em regime de teletrabalho (pelo modo em que esteja inserida no processo de funcionamento da empresa e tendo em conta os recursos de que esta dispõe) – a mesma só poderá ser recusada pelo empregador por escrito e com indicação do fundamento da recusa.</li> </ul>	
<b>DURAÇÃO E CESSAÇÃO DO ACORDO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ <b>Determinada</b>, caso em que não pode exceder seis meses, renovando-se automaticamente por iguais períodos, se nenhuma das partes declarar por escrito, até 15 dias antes do término, não pretender a sua renovação;</li> </ul>		<b>GRAVE</b>  (a violação do direito do trabalhador de retomar o regime presencial, sem prejuízo dos direitos

**ALTERAÇÃO AO REGIME DE TELETRABALHO**

ALTERAÇÃO AO CÓDIGO DO TRABALHO E AO REGIME DE REPARAÇÃO DE ACIDENTES DE TRABALHO E DOENÇAS PROFISSIONAIS

ALTERAÇÃO	REGIME LEGAL	CONDIÇÕES / ESPECIFICIDADES	CONTRA ORDENAÇÃO
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ <b>Indeterminada</b>, caso em que qualquer das partes pode fazê-lo cessar mediante comunicação escrita à outra, que produzirá efeitos no 60º dia posterior.</li> <li>▶ Independentemente de estar em causa uma duração determinada ou indeterminada, qualquer das partes pode denunciar o acordo durante os primeiros 30 dias da sua execução.</li> <li>▶ Em caso de cessação do acordo de teletrabalho, o trabalhador tem o direito de 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.</li> </ul>		reconhecidos aos restantes)
EQUIPAMENTOS E DESPESAS	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Empregador responsável:               <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Pela disponibilização dos equipamentos e sistemas necessários à realização do trabalho e à interação trabalhador-empregador;</li> <li>b. Pelas despesas adicionais que, comprovadamente, o trabalhador suporte como</li> </ol> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Podem ser diretamente fornecidos pelo empregador ou adquiridos pelo trabalhador, com a concordância do primeiro acerca das suas características e preços (situação que deve ficar expressa no acordo escrito).</li> </ul>	GRAVE

**ALTERAÇÃO AO REGIME DE TELETRABALHO**

## ALTERAÇÃO AO CÓDIGO DO TRABALHO E AO REGIME DE REPARAÇÃO DE ACIDENTES DE TRABALHO E DOENÇAS PROFISSIONAIS

ALTERAÇÃO	REGIME LEGAL	CONDIÇÕES / ESPECIFICIDADES	CONTRA ORDENAÇÃO
	<p>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;</p> <p>c. Por definir as condições de uso dos equipamentos e sistemas utilizados no teletrabalho, por si fornecidos, em regulamento interno ou, caso o mesmo seja omissivo, no próprio acordo escrito de teletrabalho.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ A compensação paga ao trabalhador para custear as despesas inerentes ao teletrabalho é considerada, para efeitos fiscais, custo para o empregador, não constituindo rendimento para o trabalhador.</li> <li>▶ Caso o uso dos equipamentos e sistemas para além das necessidades de serviço não esteja condicionado em regulamento ou acordo, o empregador fica impedido de sancionar o trabalhador por esse uso.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ São despesas adicionais as correspondentes à aquisição de bens e/ou serviços de que o trabalhador não dispunha anteriormente, assim como as determinadas por comparação com as despesas homólogas do trabalhador no mesmo mês do último ano anterior à aplicação do regime de teletrabalho.</li> <li>▶ Despesas pagas imediatamente após a sua realização.</li> </ul>	



ALTERAÇÃO AO REGIME DE TELETRABALHO			
ALTERAÇÃO AO CÓDIGO DO TRABALHO E AO REGIME DE REPARAÇÃO DE ACIDENTES DE TRABALHO E DOENÇAS PROFISSIONAIS			
ALTERAÇÃO	REGIME LEGAL	CONDIÇÕES / ESPECIFICIDADES	CONTRA ORDENAÇÃO
IGUALDADE DE DIREITOS E DEVERES TELETRABALHADOR	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Teletrabalhadores têm os <b>mesmos que os demais trabalhadores da empresa</b>, nomeadamente no que se refere a formação, promoção na carreira, limites da duração do trabalho, períodos de descanso, incluindo férias pagas, proteção da saúde e segurança no trabalho, reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais, e acesso a informação das estruturas representativas dos trabalhadores.</li> <li>▶ Um trabalhador em regime de teletrabalho <b>nunca poderá auferir uma retribuição inferior àquela que auferiria em regime presencial</b>, com a mesma categoria e função idêntica.</li> <li>▶ <b>Subsídio de alimentação – não garantido.</b></li> </ul>		
DEVERES ESPECIAIS EMPREGADOR	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Deveres empregador:               <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Informar o trabalhador das características e do modo de utilização de todos os dispositivos, programas e sistemas adotados para acompanhar à distância a sua atividade,</li> </ol> </li> </ul>		GRAVE

**ALTERAÇÃO AO REGIME DE TELETRABALHO**

ALTERAÇÃO AO CÓDIGO DO TRABALHO E AO REGIME DE REPARAÇÃO DE ACIDENTES DE TRABALHO E DOENÇAS PROFISSIONAIS

ALTERAÇÃO	REGIME LEGAL	CONDIÇÕES / ESPECIFICIDADES	CONTRA ORDENAÇÃO
	<p>fornecendo-lhe a formação de que este careça para o uso adequado e produtivo dos mesmos;</p> <p>b. <b>Abster-se de contactar o trabalhador no período de descanso</b> ressalvadas as situações de força maior;</p> <p>c. Diligenciar no sentido da <b>redução do isolamento do trabalhador</b>, promovendo, com a periodicidade estabelecida no acordo de teletrabalho, ou, em caso de omissão, com intervalos não superiores a dois meses, <b>contactos presenciais</b> dele com as chefias e demais trabalhadores;</p> <p>d. <b>Garantir ou custear as ações de manutenção e de correção de avarias do equipamento e dos sistemas utilizados no teletrabalho, independentemente da sua propriedade;</b></p> <p>e. <b>Consultar, por escrito, o trabalhador antes de introduzir mudanças nos equipamentos e sistemas</b> utilizados na prestação de trabalho, nas funções atribuídas ou em qualquer característica da atividade contratada.</p>		

**ALTERAÇÃO AO REGIME DE TELETRABALHO**

ALTERAÇÃO AO CÓDIGO DO TRABALHO E AO REGIME DE REPARAÇÃO DE ACIDENTES DE TRABALHO E DOENÇAS PROFISSIONAIS

ALTERAÇÃO	REGIME LEGAL	CONDIÇÕES / ESPECIFICIDADES	CONTRA ORDENAÇÃO
DEVERES ESPECIAIS TRABALHADOR	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Deveres trabalhador:               <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Informar atempadamente a empresa de quaisquer avarias ou defeitos de funcionamento dos equipamentos e sistemas utilizados na prestação de trabalho;</li> <li>b. Cumprir as instruções do empregador no respeitante à segurança da informação utilizada ou produzida no desenvolvimento da atividade contratada;</li> <li>c. Respeitar e observar as restrições e os condicionamentos que o empregador defina previamente, no tocante ao uso para fins pessoais dos equipamentos e sistemas de trabalho fornecidos por aquele.</li> <li>d. Observar as diretrizes do empregador em matéria de saúde e segurança no trabalho.</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Incumprimento fará o trabalhador incorrer em responsabilidade civil e disciplinar</li> </ul>	
PRIVACIDADE DE TRABALHADOR	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ A visita do empregador ao local de trabalho (que já estava prevista no regime anterior), passa a requerer um <b>aviso prévio de 24 horas e, ainda, a concordância do trabalhador</b>, que não era um requisito no regime anterior.</li> </ul>		GRAVE

ALTERAÇÃO AO REGIME DE TELETRABALHO			
ALTERAÇÃO AO CÓDIGO DO TRABALHO E AO REGIME DE REPARAÇÃO DE ACIDENTES DE TRABALHO E DOENÇAS PROFISSIONAIS			
ALTERAÇÃO	REGIME LEGAL	CONDIÇÕES / ESPECIFICIDADES	CONTRA ORDENAÇÃO
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ A <b>visita</b> deixa de poder ser efetuada entre as 09h00 e as 19h00, e passa apenas a poder acontecer <b>durante o horário de trabalho acordado</b> (e que consta do acordo escrito),</li> <li>▶ O empregador <b>não pode recorrer à captura e utilização de imagem, de som, de escrita, de histórico, ou o recurso a outros meios de controlo</b> que possam afetar o direito à privacidade do trabalhador.</li> </ul>		MUITO GRAVE (captura ou utilização de imagem ou outros)
SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ <b>Proibição</b> de praticar atividades que impliquem o uso ou contacto com <b>substâncias e materiais perigosos</b> para a saúde ou a sua integridade física.</li> <li>▶ Empregador obrigado a:               <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Assegurar os meios necessários para garantir as <b>prescrições mínimas de segurança e de saúde respeitantes ao trabalho com equipamentos dotados de visor</b>;</li> <li>b. Promover a realização de <b>exames de saúde</b> no trabalho <b>antes da implementação do teletrabalho</b> e, posteriormente, <b>exames anuais</b></li> </ol> </li> </ul>		MUITO GRAVE

**ALTERAÇÃO AO REGIME DE TELETRABALHO**

## ALTERAÇÃO AO CÓDIGO DO TRABALHO E AO REGIME DE REPARAÇÃO DE ACIDENTES DE TRABALHO E DOENÇAS PROFISSIONAIS

ALTERAÇÃO	REGIME LEGAL	CONDIÇÕES / ESPECIFICIDADES	CONTRA ORDENAÇÃO
	<p>para avaliação da aptidão física e psíquica do trabalhador para o exercício da atividade, a repercussão desta e das condições em que é prestada na sua saúde, assim como das medidas preventivas que se mostrem adequadas;</p> <p>c. Fazer a avaliação e o controlo das condições de segurança e saúde no trabalho no local onde o teletrabalhador exerce funções, devendo este último facultar o acesso ao local, em período previamente acordado, entre as 9 e as 19 horas, dentro do horário de trabalho.</p> <p>▶ O regime legal de reparação dos acidentes de trabalho e doenças profissionais aplica-se às situações de teletrabalho, considerando-se local de trabalho o local escolhido pelo trabalhador para exercer habitualmente a sua atividade e tempo de trabalho todo aquele em que, comprovadamente, esteja a prestar o seu trabalho ao empregador.</p>		
FISCALIZAÇÃO	<p>▶ ACT fiscalizará o cumprimento destas regras, podendo, para o efeito, realizar visitas ao domicílio</p>		

ALTERAÇÃO AO REGIME DE TELETRABALHO			
ALTERAÇÃO AO CÓDIGO DO TRABALHO E AO REGIME DE REPARAÇÃO DE ACIDENTES DE TRABALHO E DOENÇAS PROFISSIONAIS			
ALTERAÇÃO	REGIME LEGAL	CONDIÇÕES / ESPECIFICIDADES	CONTRA ORDENAÇÃO
	do trabalhador, sempre com a anuência do mesmo e comunicação da sua realização com a antecedência mínima de 48 horas.		
ATIVIDADE SINDICAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Estruturas representativas dos trabalhadores podem afixar no portal interno da empresa todas as informações relativas à vida sindical, bem como proceder à sua distribuição por via de lista de distribuição de correio eletrónico para todos os trabalhadores em regime de teletrabalho, disponibilizada pelo empregador.</li> </ul>		GRAVE
CONVENÇÕES COLETIVAS	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ O tema das condições de prestação de trabalho em regime de teletrabalho passa a estar incluído no elenco das matérias que a convenção coletiva deve regular.</li> </ul>		

Novembro de 2021

▶ Lei pendente de promulgação.