

50 PERGUNTAS & RESPOSTAS

# O NOVO REGIME DO TELETRABALHO



## 50 PERGUNTAS & RESPOSTAS

- 1.O que é o teletrabalho? 6
- 2.O regime laboral do teletrabalho pode ser aplicável a “não trabalhadores”? 6
- 3.Quem pode estar sujeito ao regime do teletrabalho? 6
- 4.Pode estabelecer-se teletrabalho parcial ou regime híbrido? 6
- 5.É necessário celebrar algum acordo de teletrabalho entre o trabalhador e o empregador? 7
- 6.O que deve constar no acordo de teletrabalho? 7
- 7.Um trabalhador vítima de violência doméstica tem direito ao teletrabalho? 8
- 8.Um trabalhador com filho até 3 anos de idade tem direito ao teletrabalho? 8
- 9.Um trabalhador com filho até 8 anos de idade tem direito ao teletrabalho? 8
- 10.Um trabalhador com estatuto de cuidador informal não principal tem direito ao teletrabalho? 8
- 11.O empregador pode recusar o pedido do trabalhador de prestação de teletrabalho? 9
- 12.O trabalhador pode-se opor a uma proposta de acordo de teletrabalho apresentada empregador? 9
- 13.É possível despedir um trabalhador que não aceite a proposta do empregador de acordo de teletrabalho? 10
- 14.A prestação de teletrabalho deve ser comunicada à seguradora para efeitos de atualização da informação do seguro de acidentes de trabalho? 10
- 15.O trabalhador pode alterar o local de trabalho previsto no acordo de teletrabalho? 10



- 16.O empregador pode definir por regulamento interno as atividades e as condições de admissibilidade do teletrabalho, bem como outras matérias? 10**
- 17.O teletrabalho pode ficar sujeito a uma duração determinada? 11**
- 18.O trabalhador e o empregador podem livremente denunciar o acordo de teletrabalho em alguma circunstância? 11**
- 19.O que sucede com a cessação do acordo de teletrabalho? 11**
- 20.Quem é responsável pela atribuição e disponibilização dos instrumentos de trabalho? 12**
- 21.O trabalhador pode utilizar instrumentos de trabalho próprios no teletrabalho? 12**
- 22.O empregador é obrigado pagar alguma compensação ao teletrabalhador? 12**
- 23.O que são consideradas despesas adicionais decorrentes do teletrabalho? 13**
- 24.Quando deve ser paga a compensação por parte do empregador? 13**
- 25.Pode ser fixado um valor para compensação das despesas adicionais? 13**
- 26.Esta compensação está sujeita a IRS e a contribuições para a Segurança Social? 13**
- 27.Como são definidas as condições para o uso dos equipamentos e sistemas utilizados no teletrabalho, quando fornecidos pelo empregador? 14**
- 28.A utilização dos equipamentos de trabalho para além das necessidades da prestação de trabalho constitui ilícito disciplinar? 14**
- 29.O teletrabalhador tem os mesmos direitos e deveres? 14**
- 30.Quais são os direitos e deveres aplicáveis ao teletrabalhador? 14**



- 31.O empregador pode proibir o trabalhador de utilizar os instrumentos de trabalho por si cedidos, para o exercício dos seus direitos sindicais? 15**
- 32.A organização do teletrabalho deve observar limitações acrescidas? 15**
- 33.O teletrabalhador pode ser obrigado a deslocar-se às instalações da empresa? 16**
- 34.Os custos da deslocação do teletrabalhador à empresa são suportados pelo empregador? 16**
- 35.Como são exercidos os poderes de direção e controlo do trabalhador por parte do empregador? 16**
- 36.O empregador pode exigir uma conexão permanente ao trabalhador? 17**
- 37.Quais são os deveres especiais do empregador em relação ao teletrabalhador? 17**
- 38.Quais são os deveres especiais do teletrabalhador? 18**
- 39.O empregador deve observar regras especiais em matéria de privacidade do teletrabalhador? 18**
- 40.O empregador pode visitar o local de trabalho do trabalhador em teletrabalho? 18**
- 41.Durante a visita ao local de trabalho do teletrabalhador, o empregador pode recolher imagens e vídeos? 19**
- 42.Existem algumas atividades cujo teletrabalho não pode ser aplicado? 19**
- 43.O empregador mantém as responsabilidades em matéria de saúde e segurança no trabalho? 19**
- 44.O trabalhador é obrigado a facultar o acesso ao local onde presta trabalho? 19**
- 45.Para efeitos de acidentes de trabalho e de doenças profissional, qual é o local e o tempo de teletrabalho? 20**



46.Independentemente do regime de teletrabalho, o empregador deve abster-se de contactar o teletrabalhador fora do horário de trabalho?	20
47.O trabalhador pode ser discriminado por exercer o direito ao período de descanso?	21
48.Atualmente, está em vigor alguma obrigação de prestação de teletrabalho, face às medidas de contenção da doença COVID-19?	21
49.Existem medidas acessórias ao regime de teletrabalho por força da atual situação pandémica (v.g. horários desfasados)?	22
50.É obrigatório assegurar distanciamentos sociais?	22
Notas Finais	23



## 1. O que é o teletrabalho?

Consiste na prestação de trabalho em regime de subordinação jurídica do trabalhador a um empregador, em local não determinado pelo empregador, através do recurso a tecnologias de informação e comunicação.

Porém, atente-se às novas realidades de trabalho à distância (modelos híbridos ou atípicos) que antes não configuravam teletrabalho e que, em certas circunstâncias, podem ser consideradas abrangidas por este regime.

## 2. O regime laboral do teletrabalho pode ser aplicável a “não trabalhadores”?

Sim, atualmente existe um conjunto de regras aplicáveis a todas as situações de trabalho à distância sem subordinação jurídica, mas em regime de dependência económica.

A título de exemplo, podemos referir (i) a responsabilidade pela disponibilização dos equipamentos e sistemas necessários à realização do trabalho e à interação trabalhador-beneficiário da atividade, (ii) a compensação pelas despesas adicionais, (iii) a organização das reuniões de trabalho, das ações de formação e de outras situações que exijam a presença física nas instalações, (iii) o dever de abstenção de contactos nos períodos de descanso, (iv) a proteção da privacidade e (v) a segurança e saúde no trabalho.

## 3. Quem pode estar sujeito ao regime do teletrabalho?

A prestação de teletrabalho pode ser realizada por um trabalhador já admitido ao serviço do empregador ou por um trabalhador contratado para exercer as suas funções em regime de teletrabalho, desde o início da relação laboral.

## 4. Pode estabelecer-se teletrabalho parcial ou regime híbrido?

Sim, o regime de teletrabalho pode ser parcial, híbrido ou em alternância, com articulação com períodos fixos, regulares ou interpolados nas instalações da empresa e/ou de outros locais por esta determinados.



## 5. É necessário celebrar algum acordo de teletrabalho entre o trabalhador e o empregador?

Sim, a prestação de trabalho em regime de teletrabalho pressupõe a celebração de um acordo escrito entre empregador e trabalhador.

No caso de trabalhador da empresa, esse acordo pode consistir num aditamento ao contrato de trabalho.

No caso de trabalhador contratado para exercer as funções em regime de teletrabalho, o acordo constará do próprio contrato de trabalho.

Finalmente, nas situações de direito ao teletrabalho, o acordo pode ser dispensado. Contudo, recomendamos a sua elaboração para, na medida do possível, regular e adaptar a prestação de trabalho ao caso concreto.

## 6. O que deve constar no acordo de teletrabalho?

O acordo de teletrabalho deverá conter e definir, nomeadamente:

1. A identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
2. 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;
3. O período normal do trabalho diário e semanal;
4. O horário de trabalho;
5. A atividade contratada, com indicação da categoria correspondente;
6. A retribuição a que o trabalhador terá direito, incluindo prestações complementares e acessórias;
7. A propriedade dos instrumentos de trabalho, bem como o responsável pela respetiva instalação e manutenção;
8. A periodicidade e o modo de concretização dos contactos presenciais, com vista à redução do isolamento do trabalhador;
9. Os equipamentos e sistemas utilizados no teletrabalho e as respetivas condições de uso para além das necessidades do serviço.

Recomendamos que o acordo de teletrabalho possa regular outras questões relacionadas com os direitos e deveres das partes durante a prestação do trabalho à distância.



## **7. Um trabalhador vítima de violência doméstica tem direito ao teletrabalho?**

Sim, um trabalhador vítima de violência doméstica tem direito ao teletrabalho. Para esse efeito deve (i) apresentar queixa-crime e (ii) sair da casa de morada de família no momento em que se efetiva o teletrabalho.

## **8. Um trabalhador com filho até 3 anos de idade tem direito ao teletrabalho?**

Sim, um trabalhador com filho até 3 anos de idade tem direito ao teletrabalho, desde que este regime de prestação da atividade seja compatível com a atividade desempenhada e o empregador disponha de recursos e meios para o efeito.

## **9. Um trabalhador com filho até 8 anos de idade tem direito ao teletrabalho?**

Sim, um trabalhador com filho até 8 anos de idade tem direito ao teletrabalho, salvo se se tratar de empresa com menos de 10 trabalhadores.

Este regime é aplicável nos casos em que ambos os progenitores reúnem condições para o exercício da atividade em regime de teletrabalho, desde que este seja exercido por ambos em períodos sucessivos de igual duração num prazo de referência máxima de 12 meses. Por outras palavras, não podem beneficiar ambos os progenitores do regime de teletrabalho.

É, ainda, aplicável a famílias monoparentais ou situações em que apenas um dos progenitores, comprovadamente, reúne condições para o exercício da atividade em regime de teletrabalho.

## **10. Um trabalhador com estatuto de cuidador informal não principal tem direito ao teletrabalho?**

Sim, um trabalhador com estatuto de cuidador informal não principal reconhecido tem direito ao teletrabalho, mediante comprovação desse estatuto, pelo período máximo de quatro anos seguidos ou interpolados.



É, no entanto, necessário que o teletrabalho seja compatível com a atividade desempenhada e o empregador disponha de recursos e meios para o efeito.

## **11. O empregador pode recusar o pedido do trabalhador de prestação de teletrabalho?**

Nas circunstâncias referidas nas questões 7, 8 e 9 supra, o empregador não se pode opor ao pedido de teletrabalho.

No situação de cuidador informal não principal (questão 10 supra), o empregador pode opor-se com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa. Para esse efeito, o empregador deve, no prazo de 20 dias a contar da receção do pedido, comunicar ao trabalhador por escrito a sua decisão.

No caso de pretender recusar o pedido, o empregador deve indicar o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção

Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.

A CITE, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.

Se este parecer da CITE for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

## **12. O trabalhador pode-se opor a uma proposta de acordo de teletrabalho apresentada empregador?**

Sim, o trabalhador pode-se opor a uma proposta de acordo de teletrabalho apresentada pelo empregador, sem necessidade de fundamentação.



### **13. É possível despedir um trabalhador que não aceite a proposta do empregador de acordo de teletrabalho?**

Não, esta recusa não constitui, por si só, justa causa de despedimento ou fundamento para a aplicação de qualquer sanção disciplinar.

### **14. A prestação de teletrabalho deve ser comunicada à seguradora para efeitos de atualização da informação do seguro de acidentes de trabalho?**

Sim, o empregador deve comunicar à seguradora responsável pelo seguro de acidentes de trabalho as alterações ao modo de prestação da atividade, nomeadamente o novo local de trabalho (por exemplo, o domicílio do trabalhador).

### **15. O trabalhador pode alterar o local de trabalho previsto no acordo de teletrabalho?**

O local de teletrabalho pode ser alterado, mediante acordo escrito com o empregador. Neste caso, o empregador deverá atualizar a informação junto da seguradora no âmbito do seguro de acidentes de trabalho.

### **16. O empregador pode definir por regulamento interno as atividades e as condições de admissibilidade do teletrabalho, bem como outras matérias?**

Sim, o empregador pode definir, por regulamento interno publicitado, com observância do Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados, aprovado pelo Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016, as atividades e as condições em que a adoção do teletrabalho poderá ser admissível, bem como os equipamentos e sistemas utilizados no teletrabalho e as respetivas condições de uso para além das necessidades do serviço.

O regulamento interno poderá, também, ser um meio para a concretização e adaptação ao caso concreto dos direitos e deveres das partes, nomeadamente os referidos nas questões 29 a 38 infra.



## **17. O teletrabalho pode ficar sujeito a uma duração determinada?**

Sim, o teletrabalho pode ser definido com duração determinada ou indeterminada.

O acordo com duração determinada não pode exceder seis meses, renovando-se automaticamente por iguais períodos, se nenhuma das partes declarar por escrito, até 15 dias antes do seu término, que não pretende a sua renovação.

O acordo de duração indeterminada pode cessar por vontade de qualquer das partes, mediante comunicação escrita que produzirá efeitos no 60.º dia posterior a esta comunicação.

Fica em aberto a questão de saber se estas regras são totalmente aplicáveis no caso de um trabalhador especificamente contratado para prestar a sua atividade em regime de teletrabalho.

## **18. O trabalhador e o empregador podem livremente denunciar o acordo de teletrabalho em alguma circunstância?**

Qualquer das partes pode denunciar o acordo de teletrabalho durante os primeiros 30 dias da sua execução. Após este período, poderá analisar-se a possibilidade de estabelecer outras situações de denúncia do acordo.

Fica em aberto a questão de saber se estas regras são totalmente aplicáveis no caso de um trabalhador especificamente contratado para prestar a sua atividade em regime de teletrabalho.

## **19. O que sucede com a cessação do acordo de teletrabalho?**

Com a cessação do acordo de teletrabalho, o trabalhador retoma a sua atividade em regime presencial, mantendo a categoria, antiguidade e quaisquer outros direitos reconhecidos aos trabalhadores em regime presencial, com funções e duração do trabalho idênticas.

a lei terminou com a distinção de regimes entre o teletrabalho originário e teletrabalho superveniente, tratando-os, aparentemente,



de forma indiferenciada. Ora, quando se menciona na lei que denunciado o acordo de teletrabalho, o trabalhador retoma a atividade presencial, surgem dúvidas sobre se esta referência se aplica, também, às situações de teletrabalho originário já que o preceito apenas se refere a teletrabalho (não os distinguindo).

Por outro lado, o conceito "retoma", a que o preceito faz alusão, sugere uma lógica de regresso e, portanto, a sua aplicação cingir-se-ia ao teletrabalhador superveniente uma vez que apenas este trabalhador já teria prestado a sua atividade em regime presencial.

Permanecem, por isso, dúvidas de interpretação sobre a extensão desta regra.

## **20. Quem é responsável pela atribuição e disponibilização dos instrumentos de trabalho?**

O empregador é responsável pela disponibilização ao trabalhador dos equipamentos e sistemas necessários à realização do trabalho, devendo ficar expreso no acordo de teletrabalho se são fornecidos diretamente ou adquiridos pelo trabalhador, com a concordância do empregador acerca das suas características e preços.

## **21. O trabalhador pode utilizar instrumentos de trabalho próprios no teletrabalho?**

Sem prejuízo da resposta anterior, independentemente de se tratar de trabalho presencial ou de teletrabalho, o trabalhador pode utilizar instrumentos de trabalho próprios, desde que tal não seja expressamente regulado pelo empregador e na medida em que não comprometa a segurança da informação, a proteção de segredos de negócio ou outros direitos ou interesses legítimos do empregador.

É conveniente que esta possibilidade seja regulada no acordo de teletrabalho.

## **22. O empregador é obrigado pagar alguma compensação ao teletrabalhador?**

Sim, o empregador é responsável pela compensação das despesas adicionais que, comprovadamente, o teletrabalhador suporte como direta consequência da aquisição ou uso dos equipamentos e



sistemas informáticos necessários para a realização do trabalho, incluindo os acréscimos de custo 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 custos de manutenção dos equipamentos e sistemas.

Trata-se, também, de uma solução que suscita dúvidas no caso de um trabalhador especificamente contratado para prestar a sua atividade em regime de teletrabalho.

### **23. O que são consideradas despesas adicionais decorrentes do teletrabalho?**

As despesas adicionais correspondem à aquisição de bens e ou serviços que o trabalhador não dispunha antes da celebração do acordo de teletrabalho, assim como as determinadas por comparação com as despesas homólogas do trabalhador no mesmo mês do último ano anterior à aplicação do acordo de teletrabalho.

### **24. Quando deve ser paga a compensação por parte do empregador?**

O empregador deve proceder ao pagamento da compensação imediatamente após a realização das despesas pelo trabalhador.

### **25. Pode ser fixado um valor para compensação das despesas adicionais?**

Sim, mediante certas circunstâncias, pode ser fixado um valor periódico (mensal, semestral ou anual) para compensação das despesas adicionais, o qual permite assegurar uma maior estabilidade e certeza na relação laboral e evitar sobrecargas administrativas desnecessárias para trabalhadores e empregadores.

### **26. Esta compensação está sujeita a IRS e a contribuições para a Segurança Social?**

A compensação é considerada para efeitos fiscais como um custo para o empregador e não constitui rendimento para o trabalhador. Por outras palavras, deverá ser considerada não sujeita a IRS ou a contribuições para a Segurança Social.



## **27. Como são definidas as condições para o uso dos equipamentos e sistemas utilizados no teletrabalho, quando fornecidos pelo empregador?**

O empregador deve definir as condições para o uso dos equipamentos por si fornecidos ao trabalhador, em especial, as condições para o seu uso para além das necessidades da prestação de teletrabalho, através do contrato de trabalho para prestação originária de teletrabalho, de aditamento ao contrato de trabalho ou de regulamento interno.

## **28. A utilização dos equipamentos de trabalho para além das necessidades da prestação de trabalho constitui ilícito disciplinar?**

Na ausência de regras expressas sobre a utilização profissional dos instrumentos de trabalho, o uso para fins privados não constitui, por si só e em regra, ilícito disciplinar.

Nesse sentido, é importante que as condições de uso dos equipamentos sejam reguladas no contrato de trabalho, em aditamento ao contrato de trabalho ou em regulamento interno.

## **29. O teletrabalhador tem os mesmos direitos e deveres?**

Sim, o teletrabalhador tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores da empresa com a mesma categoria ou com função idêntica.

## **30. Quais são os direitos e deveres aplicáveis ao teletrabalhador?**

O teletrabalhador tem direito, nomeadamente, à formação, à promoção na carreira, aos limites da duração do trabalho, aos períodos de descanso, às férias pagas, à proteção da saúde e segurança no trabalho, à reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais, e ao acesso a informação das estruturas representativas dos trabalhadores.



A igualdade de tratamento inclui o direito a:

1. Receber, no mínimo, a retribuição equivalente à que auferiria em regime presencial, com a mesma categoria e função idêntica;
2. Participar presencialmente em reuniões que se efetuem nas instalações da empresa mediante convocação das comissões sindicais e intersindicais ou da comissão de trabalhadores, nos termos da lei;
3. Integrar o número de trabalhadores da empresa para todos os efeitos relativos a estruturas de representação coletiva, podendo candidatar-se a essas estruturas.

### **31. O empregador pode proibir o trabalhador de utilizar os instrumentos de trabalho por si cedidos, para o exercício dos seus direitos sindicais?**

Não, o trabalhador pode utilizar as tecnologias de informação e de comunicação afeta à prestação de trabalho para participar em reuniões promovidas no local de trabalho por estrutura de representação coletiva dos trabalhadores.

Por seu lado, qualquer estrutura de representação coletiva dos trabalhadores pode utilizar essas tecnologias para, no exercício da sua atividade, comunicar com o trabalhador em regime de teletrabalho, nomeadamente divulgando informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores.

### **32. A organização do teletrabalho deve observar limitações acrescidas?**

Sim. As reuniões de trabalho à distância, bem como as tarefas que, pela sua natureza, devem ser realizadas em tempos precisos e em articulação com outros trabalhadores, devem ter lugar dentro do horário de trabalho e ser agendadas preferencialmente com 24 horas de antecedência.

Fica em aberto a questão de saber o que sucede, por exemplo, com o trabalhador isento de horário de trabalho ou com regime de prevenção.



### **33. O teletrabalhador pode ser obrigado a deslocar-se às instalações da empresa?**

O teletrabalhador é obrigado a comparecer nas instalações da empresa ou noutro local designado pelo empregador, para reuniões, ações de formação e outras situações que exijam presença física, para as quais tenha sido convocado, com pelo menos, 24 horas de antecedência.

Fica em aberto a questão de saber o que sucede, por exemplo, com o trabalhador isento de horário de trabalho ou com regime de prevenção, bem como nas situações de urgência ou de força maior.

### **34. Os custos da deslocação do teletrabalhador à empresa são suportados pelo empregador?**

O empregador suporta o custo das deslocações, na parte em que, eventualmente, exceda o custo normal do transporte entre o domicílio do trabalhador e o local em que normalmente prestaria trabalho em regime presencial.

Ficam em aberto várias questões, designadamente: (i) o momento do pagamento; (ii) a possibilidade de incluir estes custos no valor referido na questão 25 supra; (iii) efeitos do pagamento regular de um subsídio de transporte; e (iv) consequências da recusa de deslocação do trabalhador sem o pagamento deste custo.

### **35. Como são exercidos os poderes de direção e controlo do trabalhador por parte do empregador?**

Os poderes de direção e de controlo da prestação de trabalho no teletrabalho são exercidos preferencialmente por meio dos equipamentos e sistemas de comunicação e informação afetos à atividade do trabalhador, segundo procedimentos previamente conhecidos por ele e compatíveis com o respeito pela privacidade.

Aparentemente, admite-se a utilização destes equipamentos e sistemas para controlo à distância da prestação da atividade laboral (por exemplo, registo dos tempos de trabalho).

Contudo, fica por saber se o empregador, ao abrigo do seu poder de direção e disciplina, pode recorrer a estes mecanismos para recolher, por exemplo, um registo dos históricos de pesquisa ou recorrer a ferramentas como o Microsoft Office Delve, para acompanhar as alterações nos documentos do trabalhador?



### **36. O empregador pode exigir uma conexão permanente ao trabalhador?**

Não, o controlo da prestação de trabalho, deve respeitar os princípios da proporcionalidade e da transparência, sendo proibido impor a conexão permanente durante a jornada de trabalho, por meio de imagem ou som.

### **37. Quais são os deveres especiais do empregador em relação ao teletrabalhador?**

O empregador tem os seguintes deveres especiais:

1. Informar o trabalhador, quando necessário, acerca das características e do modo de utilização de todos os dispositivos, programas e sistemas adotados para acompanhar à distância a sua atividade;
2. Abster-se de contactar o trabalhador no período de descanso (cfr. questões 46 e 46 infra);
3. Diligenciar no sentido da redução do isolamento do trabalhador, promovendo, com a periodicidade estabelecida no acordo de teletrabalho, ou, em caso de omissão, com intervalos não superiores a dois meses, contactos presenciais dele com as chefias e demais trabalhadores;
4. Garantir ou custear as ações de manutenção e de correção de avarias do equipamento e dos sistemas utilizados no teletrabalho, independentemente da sua propriedade;
5. Consultar o trabalhador, por escrito, antes de introduzir mudanças nos equipamentos e sistemas utilizados na prestação de trabalho, nas funções atribuídas ou em qualquer característica da atividade contratada;
6. Facultar ao trabalhador a formação de que este careça para o uso adequado e produtivo dos equipamentos e sistemas que serão utilizados por este no teletrabalho.



### 38. Quais são os deveres especiais do teletrabalhador?

O trabalhador tem os seguintes deveres especiais:

1. Informar atempadamente a empresa de quaisquer avarias ou defeitos de funcionamento dos equipamentos e sistemas utilizados na prestação de trabalho;
2. Cumprir as instruções do empregador no respeitante à segurança da informação utilizada ou produzida no desenvolvimento da atividade contratada;
3. 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;
4. Observar as diretrizes do empregador em matéria de saúde e segurança no trabalho.

Para além de responsabilidade disciplinar, as infrações destes deveres podem implicar responsabilidade civil, nos termos gerais.

### 39. O empregador deve observar regras especiais em matéria de privacidade do teletrabalhador?

Sim, o teletrabalhador tem direito à sua privacidade, ao cumprimento do seu horário de trabalho e os tempos de descanso e de repouso com sua família, cabendo ao empregador a promoção de boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como psíquico.

### 40. O empregador pode visitar o local de trabalho do trabalhador em teletrabalho?

Quando o teletrabalho seja realizado no domicílio do trabalhador, a visita ao local de trabalho requer aviso prévio de 24 horas e concordância do trabalhador.

A visita ao domicílio do trabalhador só deve ter por objeto o controlo da atividade laboral, bem como dos instrumentos de trabalho, e apenas pode ser efetuada na presença do trabalhador durante o horário de trabalho acordado no acordo de teletrabalho.



#### **41. Durante a visita ao local de trabalho do teletrabalhador, o empregador pode recolher imagens e vídeos?**

No acesso ao domicílio do trabalhador, as ações integradas pelo empregador devem ser adequadas e proporcionais aos objetivos e finalidade da visita.

O empregador não pode proceder à 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.

#### **42. Existem algumas atividades cujo teletrabalho não pode ser aplicado?**

Sim, não é possível prestar teletrabalho em atividades que impliquem o uso ou contacto com substância e materiais perigosos para a saúde ou a integridade física do trabalhador, exceto se efetuados em instalações certificadas para o efeito.

#### **43. O empregador mantém as responsabilidades em matéria de saúde e segurança no trabalho?**

O empregador deve organizar, em moldes específicos e adequados, com respeito pela privacidade do trabalhador, os meios necessários ao cumprimento das suas responsabilidades em matéria de saúde e segurança no trabalho, nomeadamente nos que diz respeito às prescrições mínimas de segurança e saúde respeitantes ao trabalho com equipamento dotados de visor.

Para esse efeito, o empregador deve promover a realização de exames de saúde no trabalho antes da implementação do teletrabalho e, posteriormente, exames anuais 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 medidas preventivas que se mostrem adequadas.

#### **44. O trabalhador é obrigado a facultar o acesso ao local onde presta trabalho?**

Sim, o trabalhador deve facultar o acesso ao local onde presta trabalho aos profissionais designados pelo empregador que tenham a



seu cargo a avaliação e o controlo das condições de segurança e saúde no trabalho.

Este acesso deve ocorrer em período previamente acordado, entre as 9 e as 19 horas, dentro do horário de trabalho.

#### **45. Para efeitos de acidentes de trabalho e de doenças profissional, qual é o local e o tempo de teletrabalho?**

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.

Todavia, em caso de alteração pontual do local de trabalho (por exemplo, ir trabalhar uns dias/semanas para uma casa de férias, para um café ou para um espaço de coworking) levantam-se questões que devem ser apreciadas de acordo com as circunstâncias do caso concreto. Contudo, não tendo o empregador conhecimento dessa alteração pontual, poder-se-á considerar que há acidente de trabalho?

Sem prejuízo da fixação do local de trabalho, é necessário também refletir sobre o tempo de trabalho e a fixação de um horário de trabalho, nomeadamente, como se compatibiliza com os regimes de isenção de horário de trabalho e do trabalho suplementar neste regime de teletrabalho. Como pode apurar-se, comprovadamente, que o teletrabalhador está a prestar a sua atividade ao empregador no momento do acidente de trabalho?

#### **46. Independentemente do regime de teletrabalho, o empregador deve abster-se de contactar o teletrabalhador fora do horário de trabalho?**

O empregador deve abster-se de contactar o trabalhador no período de descanso, exceto em situações de força maior.

Contudo, importa ter em conta que o novo direito de abstenção de contacto não tem por efeito limitar ou eliminar as situações de natureza contratual ou regulamentar existentes ou a constituir (isenção de horário de trabalho, trabalho suplementar, trabalho em regime de prevenção, entre outras), em que os trabalhadores têm a obrigação de se manter, fora do local e do horário de trabalho,



disponíveis para serem contactados para situações em que tal se mostre necessário.

Por outro lado, o legislador não utilizou expressamente a noção de horário de trabalho para delimitar o dever de abstenção, tendo delimitado este dever aos períodos de descansos, designadamente intervalos de descanso, descansos diários e semanais.

#### **47. O trabalhador pode ser discriminado por exercer o direito ao período de descanso?**

Não. Qualquer tratamento menos favorável dado ao trabalhador, designadamente em matéria de condições de trabalho e de progressão na carreira, pelo facto de exercer o direito ao período de descanso, é considerada como uma ação discriminatória do empregador em relação ao trabalhador.

#### **48. Atualmente, está em vigor alguma obrigação de prestação de teletrabalho, face às medidas de contenção da doença COVID-19?**

Existem algumas dúvidas em relação à aplicabilidade da recomendação e ou obrigatoriedade do teletrabalho, face à deficiente técnica legislativa das normas jurídicas que o Governo emanou recentemente.

Ainda assim, na nossa perspetiva, o teletrabalho foi recomendado desde dia 1.12.2021 até, pelo menos, ao termo do dia 20.3.2022 (data da vigência da resolução que declarou a situação de calamidade no âmbito da pandemia da doença COVID-19), sendo que durante o período de 25.12.2021 a 9.1.2022, o mesmo é obrigatório, sempre que as funções em causa o permitam e o trabalhador disponha de condições para as exercer, sem necessidade de acordo escrito.

O teletrabalho é obrigatório durante todo o período, ou seja de 1.12.2021 até pelo menos ao dia 20.3.2022, (i) para o trabalhador, que mediante certificação médica, se encontrar abrangido pelo regime excecional de proteção de pessoas com condições de imunossupressão, (ii) para o trabalhador que possua deficiência, com grau de incapacidade igual ou superior a 60 %, e para o (iii) trabalhador que tenha filho ou outro dependente a cargo, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que seja considerado doente de risco e que se encontre impossibilitado de assistir às atividades letivas e formativas presenciais em contexto de grupo ou turma.



## **49. Existem medidas acessórias ao regime de teletrabalho por força da atual situação pandémica (v.g. horários desfasados)?**

Com efeitos desde 1.12.2021 e até pelo menos 20.3.2022, nos locais de trabalho com 50 ou mais trabalhadores, o empregador deve organizar de forma desfasada as horas de entrada e saída dos locais de trabalho, garantindo intervalos mínimos de trinta minutos até ao limite de uma hora entre grupos de trabalhadores.

O empregador pode, assim, alterar os horários de trabalho até ao limite máximo de uma hora, mediante consulta prévia dos trabalhadores envolvidos, salvo se tal alteração causar prejuízo sério ao trabalhador.

Esta comunicação de alteração de horário de trabalho deve manter-se por período de uma semana, e deverá ser comunicada com 5 dias de antecedência.

Esta medida não pode ser aplicada a trabalhadoras grávidas, puerperas ou lactantes, menores, trabalhador com capacidade de trabalho reduzida, com deficiência ou doença crónica e os trabalhadores com menores de 12 aos a seu cargo, ou, independentemente da idade com deficiência ou doença crónica.

## **50. É obrigatório assegurar distanciamentos sociais?**

Sim, devem ser adotadas medidas de distanciamento físico e de proteção dos trabalhadores, nomeadamente:

1. Promoção da constituição de equipas de trabalho estáveis, de modo que o contacto entre trabalhadores aconteça apenas entre trabalhadores de uma mesma equipa ou departamento;
2. Alternância das pausas para descanso, incluindo para refeições, entre equipas ou departamentos, de forma a salvaguardar o distanciamento social entre trabalhadores;
3. Utilização de equipamento de proteção individual adequado, nas situações em que o distanciamento físico seja manifestamente impraticável em razão da natureza da atividade.



Esta Nota Informativa foi preparada a 30 de dezembro de 2021, não dispensa a consulta da lei, destina-se a ser distribuída a Clientes e Colegas e contém informação de carácter geral e abstrato.

A informação disponibilizada não constitui uma consulta jurídica e não deve servir de apoio a qualquer decisão sem aconselhamento profissional qualificado sobre um caso concreto.

Esta Nota Informativa não pode ser considerada como uma oferta ou um incentivo a qualquer pessoa para investir em Portugal.

O conteúdo desta Nota Informativa não pode ser reproduzido, no todo ou em parte, por qualquer meio, sem o consentimento prévio por escrito de David Carvalho Martins (DCM | Littler), através de [geral@dcmlittler.com](mailto:geral@dcmlittler.com).

**[dcmlittler.com](http://dcmlittler.com) • [direitocriativo.com](http://direitocriativo.com)**

