

# Boletim Laboral Portugal



DEZEMBRO 2021

## LEGISLAÇÃO

### ESTATUTO DOS PROFISSIONAIS DA ÁREA DA CULTURA

#### Decreto-Lei n.º 105/2021, de 29-11

Aprova o Estatuto dos Profissionais da Área da Cultura (doravante Estatuto).

Aplicável aos “profissionais das artes do espetáculo, do audiovisual, das artes visuais e da criação literária, que exerçam uma atividade autoral, artística, técnico-artística ou de mediação cultural” (tal como definida no seu artigo 2.º), o Estatuto abrange “todas as relações de trabalho” que se estabelecem no âmbito do sector da cultura, bem como o respetivo regime de proteção social. E, nessa medida, inova face ao direito anterior, porquanto a Lei n.º 4/2008, de 7/2 (que revoga), apenas regulava as relações de trabalho subordinado, deixando sem enquadramento específico as relações de trabalho autónomo, com ou sem dependência económica.

O Estatuto desdobra-se em três partes essenciais: o registo dos profissionais da área da cultura (RPAC), o regime jurídico dos contratos de trabalho e de prestação de serviço e os regimes de proteção social correspondentes.

Criado “junto da Inspeção-Geral das Atividades Culturais (IGAC)”, o RPAC (“ao qual está associada a atribuição de um cartão eletrónico do profissional da área da cultura”) visa, para além da identificação individual destes profissionais, a estruturação e identificação estatística do sector da cultura, tendo em vista a posterior definição de políticas públicas de valorização profissional e técnica, apoios e outros benefícios públicos (artigo 5.º do Estatuto).

A inscrição no RPAC é facultativa - mas, cumpre advertir, dela depende o acesso ao regime contributivo especial previsto no Estatuto (aplicando-se aos profissionais da área da cultura nele não inscritos “o regime de proteção social constante do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social”).

No que respeita às várias modalidades que pode revestir a prestação de atividade cultural, o Estatuto procura discipliná-las de modo amplo e abrangente – repartindo-se as regras neste plano estabelecidas entre o contrato de trabalho e o contrato de prestação de serviço.

Assim, e no que respeita ao contrato de trabalho, a regra, proclamada no Estatuto (artigo 3.º, n.º 1), é a da sua sujeição ao Código do Trabalho (CT) “em tudo o que” nele “não estiver previsto”. Na mesma linha, e quanto ao contrato de prestação de serviço, prevê-se a aplicabilidade do Código Civil (CódCiv) “em tudo o que não estiver previsto no presente Estatuto” (artigo 3.º, n.º 2). Em qualquer dos casos, esclarece-se que “os direitos de propriedade intelectual decorrentes da atividade autoral e artística dos trabalhadores e dos prestadores de serviços” abrangidos pelo Estatuto se regem pelo Código do Direito de Autor e dos Direitos Conexos e pelo disposto no respetivo artigo 54.º (artigo 4.º, n.º 1).

A específica disciplina do contrato de trabalho estende-se pelos artigos 6.º a 24.º do Estatuto e abarca, entre outras:

- uma presunção de existência de contrato de trabalho, baseada na do artigo 12.º, n.º 1, do CT, mas com um conjunto de especificidades (enumeradas nos n.ºs 2 e 3 do artigo 7.º);
- modalidades de contrato de trabalho, a saber:
  - contrato de trabalho por tempo indeterminado;
  - contrato de trabalho a termo resolutivo, certo ou incerto (artigo 11.º);
  - contrato de trabalho de muito curta duração (artigo 12.º);
  - contrato de trabalho com atividade descontínua (artigo 13.º);
  - contrato de trabalho com pluralidade de empregadores (artigo 14.º).
- pluriemprego, permitido em regra, e regime de exclusividade, admitido “mediante a fixação de uma compensação adequada” (artigo 15.º);
- dever do empregador de “respeitar a autonomia técnica da direção, supervisão e realização das atividades culturais e artísticas, nas suas vertentes criativas” (artigo 16.º, n.º 5);
- direito do trabalhador “à ocupação efetiva quanto à execução de ensaios e demais atividades preparatórias e de pós-produção do espetáculo, evento cultural ou realização de filmagens”, delas “não podendo ser excluído (...) sem justificação” (artigo 16.º, n.º 6);
- noção de tempo de trabalho, como “o período de prestação efetiva da atividade autoral, artística, técnico-artística e mediação cultural, bem como todo o tempo em que o trabalhador está adstrito à execução da sua prestação, em especial para efeitos de ensaios, execução, pré e pós-produção, finalização, pesquisa e estudo, bem como outras atividades promocionais e de divulgação” (artigo 17.º, n.º 1);
- sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho previstos no CT, sendo aplicáveis os regimes do banco de horas, adaptabilidade do tempo de trabalho, horário concentrado, horário flexível e isenção de horário de trabalho, nos termos nele previstos (artigo 18.º, n.º 1);
- direito do trabalhador “ao descanso diário e semanal”, com especificidades (artigo 18.º, n.ºs 3 e 4);

- sujeição ao regime previsto no CT, no que respeita ao horário de trabalho e aos intervalos de descanso, com especificidades (artigo 19.º);

- local de trabalho e obrigação do empregador de fornecer os meios para as “deslocações inerentes à atividade laboral” ou de proceder “ao respetivo pagamento ou reembolso (...), até à data de vencimento da retribuição relativa ao mês subsequente” (artigo 22.º).

Por seu turno, a específica regulação do contrato de prestação de serviço surge nos artigos 25.º a 33.º do Estatuto e compreende, entre outros aspetos:

- uma noção de contrato de prestação de serviço e uma presunção da sua onerosidade (artigo 25.º, n.ºs 1 e 2);
- a imposição à entidade beneficiária da prestação de um dever de informar o prestador de serviço sobre os aspetos relevantes do contrato, designadamente:
  - a sua identificação (em particular, sendo sociedade, da existência de uma relação de coligação societária, de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, bem como da sede ou domicílio);
  - o local de prestação da atividade ou, não havendo um fixo ou predominante, a indicação de que a atividade é prestada em vários locais;
  - as tarefas a serem desempenhadas pelo prestador de serviço;
  - as datas de início e de termo do contrato;
  - o valor e a periodicidade da retribuição.
- a imposição ao prestador de atividade de um dever de informar a entidade beneficiária sobre os aspetos relevantes do contrato, designadamente:
  - a sua identificação (nomeadamente, nome, morada, número de identificação fiscal, número de identificação da segurança social e número do cartão do profissional da área da cultura);
  - o número da apólice de seguro obrigatório de acidentes de trabalho para trabalhadores independentes.
- regras sobre o pagamento da “retribuição” (artigo 28.º);
- documentos a entregar ao prestador de serviço, uma vez cessado o contrato (artigo 31.º).

O novo regime especial de proteção social, que abrange todos os profissionais da área da cultura inscritos no RPAC, surge nos artigos 34.º a 76.º do Estatuto.

O Estatuto entra em vigor a 1-1-2022 – com duas exceções: as disposições previstas no seu capítulo V (relativo à “proteção social dos profissionais da área da cultura”), as quais produzem efeitos a partir do dia 1-7-2022, e os artigos 45.º e 49.º, nele compreendidos, que produzem efeitos a partir de 1-10-2022.

## TELETRABALHO | ALTERAÇÃO DO RESPECTIVO REGIME | DEVER DO EMPREGADOR DE SE ABSTER DE CONTACTAR O TRABALHADOR DURANTE O SEU PERÍODO DE DESCANSO

### Lei n.º 83/2021, de 6-12

Altera o regime do teletrabalho, dando nova redação aos artigos 3.º, 165.º a 171.º, 465.º e 492.º do CT, aditando-lhe quatro novas disposições - os artigos 166.º-A, 169.º-A, 169.º-B e 170.º-A – e modificando o artigo 8.º da Lei n.º 98/2009, de 4-9, que regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais.

Impõe, ainda, ao empregador um dever de se abster de contactar o trabalhador durante o seu período de descanso, previsto e regulado no novo artigo 199.º-A do CT.

Quanto às novas soluções doravante adotadas, são as seguintes:

### 1. REFORÇO DA IMPERATIVIDADE DAS REGRAS LEGAIS SOBRE TELETRABALHO

Inclui o teletrabalho no elenco de matérias relativamente às quais a convenção coletiva de trabalho apenas pode estabelecer soluções mais favoráveis ao trabalhador (nova alínea k) do n.º 3 do artigo 3.º do CT).

### 2. NOÇÃO DE TELETRABALHO

#### Artigo 165.º do CT

1 - Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação.

1 - 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.

### 3. ALARGAMENTO DO ÂMBITO DE APLICAÇÃO DO REGIME LEGAL

Determina a aplicabilidade a todas as situações de trabalho à distância sem subordinação jurídica, mas em regime de dependência económica, de certas normas que integram o regime legal do teletrabalho - a saber, as contidas nos artigos 168.º, 169.º-A, 169.º-B, 170.º e 170.º-A -, na parte em que tal se mostre “compatível” (artigo 165.º, n.º 2, do CT).

### 4. ACORDO PARA PRESTAÇÃO DE TELETRABALHO – CONTEÚDO

- 4.1 Mantém a genérica permissão de exercício de atividade em regime de teletrabalho, por um trabalhador da empresa ou por outro admitido para o efeito.
- 4.2 Em qualquer dos casos, reafirma a regra de que a adoção de tal regime “depende sempre de acordo escrito, que pode constar do contrato de trabalho inicial ou ser autónomo em relação a este”.
- 4.3 Em termos inovadores, prescreve que “o acordo de teletrabalho define o regime de permanência ou de alteração de períodos de trabalho à distância e de trabalho presencial”.
- 4.4 Sobre o conteúdo do acordo, concretizado, de forma exemplificativa (“nomeadamente”), na nova redação dada às alíneas do n.º 4 do artigo 166.º do CT, são as seguintes as alterações a assinalar:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Indicação da atividade a prestar pelo trabalhador, com menção expressa do regime de teletrabalho, e correspondente retribuição;
- c) Indicação do período normal de trabalho;
- d) Se o período previsto para a prestação de trabalho em regime de teletrabalho for inferior à duração previsível do contrato de trabalho, a atividade a exercer após o termo daquele período;
- e) Propriedade dos instrumentos de trabalho, bem como o responsável pela respetiva instalação e manutenção e pelo pagamento das inerentes despesas de consumo e de utilização;
- f) Identificação do estabelecimento ou departamento da empresa em cuja dependência fica o trabalhador, bem como quem este deve contactar no âmbito da prestação de trabalho.

-----

- 4.5 Em linha com o regime anterior, esclarece que a forma escrita é exigida apenas para prova da estipulação do regime de teletrabalho.
- 4.6 Sobre a formação do acordo para prestação de teletrabalho, estabelece duas novas regras:
- se a correspondente proposta partir do empregador, “a oposição do trabalhador não tem de ser fundamentada” (não podendo tal recusa “constituir causa de despedimento ou fundamento da aplicação de qualquer sanção”);
  - se a correspondente proposta provier do trabalhador, caso a atividade contratada seja “compatível com o regime de teletrabalho” (nos termos legalmente especificados), só pode aquela “ser recusada pelo empregador por escrito e com indicação do fundamento da recusa”.
- 4.7 Sobre o local de prestação de trabalho, “previsto no acordo de teletrabalho” (v. acima o n.º 4.4), admite que seja “alterado pelo trabalhador, mediante acordo escrito com o empregador”.
- 4.8 Prevê que o empregador, por regulamento interno, defina as atividades e as condições em que aceitará a adoção do regime de teletrabalho na empresa.

- a) A identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) **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;**
- c) O período normal do trabalho **diário e semanal;**
- d) **O horário de trabalho;**
- e) **A atividade contratada, com indicação da categoria correspondente;**
- f) **A retribuição a que o trabalhador terá direito, incluindo prestações complementares e acessórias;**
- g) **A propriedade dos instrumentos de trabalho, bem como o responsável pela respetiva instalação e manutenção;**
- h) **A periodicidade e o modo de concretização dos contactos presenciais a que se refere a alínea c) do n.º 1 do artigo 169.º-B.**

## 5. ACORDO PARA PRESTAÇÃO DE TELETRABALHO - DURAÇÃO E CESSAÇÃO

- 5.1 Proclama, como regra, que “o acordo de teletrabalho pode ser celebrado com duração determinada ou indeterminada” - sem distinguir consoante o trabalhador esteja, ou não, previamente vinculado ao empregador (inovando, quanto a este ponto, face ao regime anterior).
- 5.2 O acordo de teletrabalho com duração determinada não pode exceder 6 meses e renova-se automaticamente por iguais períodos (desde que qualquer parte a tanto não se oponha, por escrito, com uma antecedência mínima de 15 dias).
- 5.3 Já o acordo de teletrabalho de duração indeterminada pode cessar por iniciativa de qualquer parte, “mediante comunicação escrita” à outra, que se tornará efetiva no 60.º dia após a sua receção.
- 5.4 Em ambas as modalidades admitidas, qualquer parte “pode denunciar o acordo durante os primeiros 30 dias da sua execução”.

5.5 Tendo o acordo de teletrabalho sido outorgado no âmbito de um contrato de trabalho de duração indeterminada (ou de contrato de trabalho a termo cuja duração máxima não tenha ainda sido atingida), a sua cessação determina a retoma, pelo trabalhador, da “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”.

## 6. EQUIPAMENTOS E SISTEMAS

6.1 Estabelece, como regra, que “o empregador é responsável pela disponibilização ao trabalhador dos equipamentos e sistemas necessários à realização do trabalho e à interação trabalhador-empregador”, devendo o acordo a que se refere o artigo 166.º do CT “especificar se são fornecidos diretamente ou adquiridos pelo trabalhador, com a concordância do empregador acerca das suas características e preços” (v. acima o n.º 4.4).

6.2 Prescreve, ainda, que “são integralmente compensadas pelo empregador todas as despesas adicionais que, comprovadamente, o trabalhador suporte como direta consequência da aquisição ou uso” desses “equipamentos e sistemas informáticos ou telemáticos” - 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 custos de manutenção dos mesmos equipamentos e sistemas.”

6.3 Quanto ao conceito de “despesas adicionais”, considera como tais “as correspondentes à aquisição de bens e ou serviços de que o trabalhador não dispunha antes da celebração” do acordo para prestação de teletrabalho, bem como “as determinadas por comparação com as despesas homólogas do trabalhador no mesmo mês do último ano anterior” à respetiva execução.

6.4 Sobre a compensação a que doravante está obrigado o empregador (v. o n.º 6.2 acima), determina que:

- o seu pagamento “é devido imediatamente após a realização das despesas pelo trabalhador”;
- para efeitos fiscais, é considerada “custo para o empregador”, mas “não constitui rendimento do trabalhador”.

6.5 Relativamente às condições de uso, “para além das necessidades de serviço”, dos equipamentos e sistemas utilizados no teletrabalho “fornecidos pelo empregador”:

- serão as estabelecidas por regulamento interno (v. acima o n.º 4.9);
- inexistindo este, ou não versando tal matéria, serão tais condições “definidas pelo acordo” para prestação de teletrabalho (v. acima o n.º 4.4);
- constitui contraordenação grave a aplicação ao trabalhador de qualquer sanção pelo uso para além das necessidades de serviço dos equipamentos e sistemas fornecidos pelo empregador, quando tal uso não esteja expressamente condicionado nos termos referidos.

## 7. IGUALDADE DE DIREITOS E DE DEVERES

7.1 Sob nova epígrafe (“igualdade de direitos e deveres” e não já “igualdade de tratamento do trabalhador em regime de teletrabalho”), alarga e diversifica o elenco de direitos que - a título exemplificativo (“nomeadamente”) - são garantidos ao trabalhador em regime de teletrabalho.

7.2 Em particular, e após prescrever (como a redação anterior do n.º 1 do artigo 169.º do CT) que “o trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores”, esclarece que tal comparação há de fazer-se com os “trabalhadores da empresa com a mesma categoria ou com função idêntica”.

7.3 Quanto aos direitos e deveres explicitamente salvaguardados, são estes:

- 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” (coincidentes, em boa medida, com os contidos na redação anterior da norma);
- os enumerados nas alíneas a) e b) adicionadas ao n.º 1 do artigo 169.º do CT, como incluídos nos anteriores:
  - receber, “no mínimo, a retribuição equivalente à que auferiria em regime presencial, com a mesma categoria e função idêntica”;

- “participar presencialmente” em reuniões nas instalações da empresa, convocadas pelas comissões sindicais e intersindicais ou pela comissão de trabalhadores.

7.4 Já os direitos doravante enunciados na alínea c) do n.º 1 e nos n.ºs 2 e 3 do artigo 169.º do CT, correspondem, no essencial, aos que, em sede de relações coletivas, eram já antes reconhecidos ao teletrabalhador, a saber:

- integrar o número de trabalhadores da empresa para todos os efeitos relativos a estruturas de representação coletiva (ERT);
- poder candidatar-se a essas estruturas;
- utilizar as tecnologias de informação e de comunicação afetas à prestação de trabalho para participar em reunião promovida no local de trabalho por ERT.

7.5 De igual modo, e em linha com o direito anterior, permite-se a qualquer ERT a utilização das tecnologias de informação e de comunicação afetas à prestação de trabalho “para, no exercício da sua atividade, comunicar com o trabalhador em regime de teletrabalho” (nomeadamente divulgando informações a que se refere o n.º 1 do artigo 465.º do CT, v. adiante o n.º 10).

## 8. PRIVACIDADE DO TRABALHADOR EM REGIME DE TELETRABALHO

8.1 Proclama, em linha com o regime anterior (ao qual apenas acrescenta a menção ao “horário de trabalho”), que “o empregador deve respeitar a privacidade do trabalhador, o horário de trabalho e os tempos de descanso e de repouso da família deste, bem como proporcionar-lhe boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como psíquico”.

8.2 Inova, contudo, na regulação das visitas do empregador ao local de trabalho, “sempre que o teletrabalho seja realizado no domicílio do trabalhador”.

8.3 Mais exatamente, prescreve que, em tal hipótese, a visita ao local de trabalho:

- requer aviso prévio de 24 horas e concordância do trabalhador;
- só deve ter por objeto o controlo da atividade laboral, bem como dos instrumentos de trabalho;

- apenas pode ser efetuada na presença do trabalhador e durante o horário de trabalho indicado no acordo de teletrabalho (v. o n.º 4.4 acima);

e, em geral, que “no acesso ao domicílio do trabalhador, as ações integradas pelo empregador devem ser adequadas e proporcionais aos objetivos e finalidade da visita”.

8.4 Proíbe expressamente “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”.

## 9. FISCALIZAÇÃO

9.1 Comete à ACT:

- fiscalizar o cumprimento das normas reguladoras do regime de teletrabalho;
- contribuir para a prevenção dos riscos profissionais inerentes a esta forma de prestar o trabalho.

9.2 Adverte, contudo, que “as ações de fiscalização que impliquem visitas de autoridades inspetivas ao domicílio do trabalhador” requerem a anuência deste e a comunicação da sua realização com a antecedência mínima de 48 horas.

## 10. INFORMAÇÃO SINDICAL

Adiciona um n.º 2 ao artigo 465.º do CT, relativo à afixação e distribuição de informação sindical, por força do qual as ERT “têm o direito de afixar em local disponibilizado, para o efeito, no portal interno da empresa convocatórias, comunicações, informações ou outros textos relativos à vida sindical e aos interesses socio-profissionais dos trabalhadores, 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.

## 11. CONTEÚDO OBRIGATÓRIO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

11.1 Inclui entre as matérias que “a convenção coletiva deve regular” as “condições de prestação de trabalho em regime de teletrabalho” (nova alínea i) do n.º 2 do artigo 492.º do CT).

11.2 Esta regulação, por força da nova alínea k) do n.º 3 do artigo 3.º do CT, pode estabelecer soluções diferentes das contidas na disciplina legal do teletrabalho apenas se as mesmas se mostrarem mais favoráveis ao trabalhador (v. o n.º 1 acima).

## 12. DIREITO AO REGIME DE TELETRABALHO

12.1 O novo artigo 166.º-A do CT agrupa várias situações, algumas já previstas no direito anterior, nas quais o trabalhador tem “direito” a prestar a sua atividade em teletrabalho quando este seja compatível com o respetivo exercício (sem necessidade, pois, de acordo das partes).

12.2 É, antes de mais, o caso do trabalhador vítima de violência doméstica, o qual, “verificadas as condições previstas no n.º 1 do artigo 195.º” do CT, terá tal direito.

12.3 É, de igual modo, o caso do trabalhador com filho com idade até 3 anos, cujo direito está, contudo, sujeito a uma condição adicional (para além da compatibilidade referida no n.º 12.1): ter o empregador “recursos e meios para o efeito”.

12.4 E é, ainda, o caso do trabalhador de pequena, média ou grande empresa que, tendo gozado o direito referido no n.º anterior, passa a poder estendê-lo “até aos 8 anos de idade” do filho, nas seguintes situações:

- quando ambos os progenitores reúnam condições para exercer a sua atividade em regime de teletrabalho, desde que o direito seja por ambos exercido em períodos sucessivos de igual duração num prazo de referência máxima de 12 meses;
- tratando-se de família monoparental ou de situações em que apenas um dos progenitores, comprovadamente, reúna tais condições.

12.5 Verificando-se qualquer das três situações referidas (nos n.ºs 12.2, 12.3 e 12.4), o empregador não pode opor-se ao pedido do trabalhador nelas baseado.

12.6 Um outro, e novo, direito a exercer a atividade em regime de teletrabalho refere-se ao trabalhador com estatuto de cuidador informal não principal (nos termos da Lei n.º 100/2019, de 6-9, que aprovou o Estatuto do Cuidador Informal) e tem como aspetos essenciais:

- duração máxima de quatro anos (seguidos ou interpolados);
- necessidade de o teletrabalho ser “compatível com a atividade desempenhada” e de o empregador dispor “de recursos e meios para o efeito”;

- possibilidade de o empregador se opor a tal direito “com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa” (sendo nestes casos aplicável o procedimento previsto nos n.ºs 3 a 10 do artigo 57.º do CT, relativo ao trabalho a tempo parcial e ao horário flexível, em sede de parentalidade, com as necessárias adaptações).

## 13. ORGANIZAÇÃO, DIREÇÃO E CONTROLO DO TRABALHO

13.1 O novo artigo 169.º-A define um conjunto de regras que abarcam as várias vertentes da organização, direção e controlo do trabalho.

13.2 Assim, devem ter lugar dentro do horário de trabalho e ser agendadas, preferencialmente, com 24 horas de antecedência:

- as reuniões de trabalho à distância e
- as tarefas que, pela sua natureza, devem ser realizadas em tempos precisos e em articulação com outros trabalhadores.

13.3 Por seu turno, o trabalhador é obrigado a comparecer nas instalações da empresa ou noutra local designado pelo empregador:

- para reuniões, ações de formação e outras situações que exijam presença física;
- desde que para as mesmas tenha sido convocado com, pelo menos, 24 horas de antecedência;

- cabendo em todas estas hipóteses ao empregador suportar o custo das necessárias 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”.

13.4 Quanto aos poderes de direção e 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 por este previamente conhecidos;
- e compatíveis com o respeito pela sua privacidade.

13.5 Já o controlo da prestação de trabalho, por parte do empregador:

- deve respeitar os princípios da proporcionalidade e da transparência;
- sendo, em particular, proibido impor a conexão permanente durante a jornada de trabalho, por meio de imagem ou de som.

#### 14. DEVERES ESPECIAIS DO EMPREGADOR E DO TRABALHADOR

14.1 O teletrabalho faz recair sobre o empregador, além dos deveres gerais previstos no CT, os deveres especiais que se seguem (entre outros, enumerados no n.º 1 do seu artigo 169.º-B):

- informar o trabalhador, quando necessário, acerca das características e do modo de utilização dos dispositivos, programas e sistemas adotados para acompanhar à distância a sua atividade;
- abster-se de contactar o trabalhador no período de descanso nos termos prescritos no artigo 199.º-A do CT (v. adiante o n.º 16);
- 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;
- prover o trabalhador com a formação de que este careça para o uso adequado e produtivo dos equipamentos e sistemas que utilizará no teletrabalho.

14.2 O teletrabalho implica para o trabalhador, para além dos deveres gerais previstos no CT, os deveres especiais que se seguem (entre outros, enumerados no n.º 2 do seu artigo 169.º-B):

- informar atempadamente o empregador de quaisquer avarias ou defeitos de funcionamento dos equipamentos e sistemas utilizados na prestação do trabalho;
- cumprir as instruções do empregador quanto à segurança da informação utilizada ou produzida no desenvolvimento da atividade contratada;
- acatar as restrições e os condicionamentos que o empregador defina previamente quanto ao uso para fins pessoais dos equipamentos e sistemas de trabalho que lhe forneça.

14.3 Para além de responsabilidade disciplinar, a violação pelo trabalhador dos seus deveres enunciados no n.º 14.2 pode implicar responsabilidade civil, nos termos gerais.

#### 15. SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

15.1 O novo artigo 170.º-A do CT proíbe o teletrabalho em atividades que impliquem o uso ou o contacto com substâncias e materiais perigosos para a saúde ou a integridade física do trabalhador - exceto se aquelas forem desempenhadas em instalações certificadas para o efeito.

15.2 E prescreve que cabe ao empregador:

- 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;
- 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 das medidas preventivas que se mostrem adequadas.

15.4 Quanto ao acesso ao local onde o trabalhador presta o trabalho dos profissionais designados pelo empregador que, nos termos da lei, têm a seu cargo a avaliação e o controlo das condições de segurança e saúde no trabalho, determina que:

- deve o mesmo ser facultado pelo trabalhador;
- em período previamente acordado, entre as 9 e as 19 horas;
- mas sempre dentro do horário de trabalho.

15.5 Num outro plano, esclarece que o regime legal de reparação dos acidentes de trabalho e doenças profissionais se aplica às situações de teletrabalho - e considera, para tal efeito, 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 (v. adiante o n.º 17).

#### 16. DEVER DE ABSTENÇÃO DE CONTACTO

16.1 O novo artigo 199.º-A do CT impõe ao empregador um novo e genérico dever: o de se abster de contactar o trabalhador no período de descanso.

16.2 A regra enunciada comporta como única exceção "as situações de força maior".

16.3 E é reforçada pela expressa qualificação como “ação discriminatória” (“para os efeitos do artigo 25.º do CT) de “qualquer tratamento menos favorável” dado ao trabalhador (“designadamente em matéria de condições de trabalho e de progressão na carreira”), pelo facto de este “exercer o direito ao período de descanso”, ao abrigo de tal limite imposto ao empregador.

## 17. DELIMITAÇÃO DO ACIDENTE DE TRABALHO: NOÇÃO DE LOCAL DE TRABALHO

Acrescenta ao n.º 2 do artigo 8.º da Lei n.º 98/2009, de 4-9, que define os conceitos de tempo e de local de trabalho, reportando-se à noção de acidente de trabalho contida no respetivo n.º 1, uma nova alínea c), a qual prescreve que, “no caso de teletrabalho ou trabalho à distância”, se considera “local de trabalho aquele que conste do acordo de teletrabalho” (v. acima o n.º 4.4).

## RETRIBUIÇÃO MÍNIMA MENSAL GARANTIDA | VALOR PARA 2022 | MEDIDA DE APOIO EXCECIONAL DE COMPENSAÇÃO DO RESPETIVO AUMENTO

### Decreto-Lei n.º 109-B/2021, de 7-12

Fixa o valor da retribuição mínima mensal garantida (RMMG) em € 705,00 (setecentos e cinco euros), a partir de 1-1-2022.

E retoma, para 2022, o essencial da medida de “apoio excecional de compensação do aumento da RMMG”, criada pelo DL n.º 37/2021, de 21/5 (da qual se deu nota na edição de junho de 2021 deste Boletim Laboral).

Tal como a que a antecedeu, esta medida consiste num “subsídio pecuniário, pago de uma só vez”, pelo IAPMEI - Agência para a Competitividade e Inovação, I.P., ou pelo Instituto do Turismo de Portugal, I.P. (nos termos fixados no anexo a este diploma).

De igual modo, destina-se a empregadores, “independentemente da sua forma jurídica”, que, tendo as respetivas situações tributária e contributiva regularizadas, apresentem na declaração de remunerações relativa a dezembro de 2021 um ou mais trabalhadores a tempo completo cuja retribuição base declarada seja igual à RMMG fixada para 2021 ou seja superior a esta, mas inferior à fixada para 2022.

O “subsídio pecuniário” em que se concretiza este “apoio excecional” tem agora o valor de € 112,00 (cento e doze euros) por trabalhador, na primeira hipótese prevista, e de 50 % desse montante, na segunda. Como novidade a assinalar, será ainda pago, na totalidade, ao trabalhador que “na declaração de remunerações relativa ao mês de dezembro de 2021, auferia o valor da remuneração base declarada entre a RMMG para 2021 e a inferior à RMMG para 2022, quando esse valor estivesse previsto em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho celebrado, revisto ou alterado em 2021, e desde que, em dezembro de 2020, a remuneração base declarada fosse inferior à RMMG para 2021”.

Esta medida é cumulável com outros apoios ao emprego aplicáveis ao mesmo posto de trabalho, incluindo os concedidos no âmbito da pandemia de Covid-19, cuja atribuição esteja, por natureza, dependente de condições inerentes aos trabalhadores contratados.

Produz efeitos a 1-1-2022.

## INDEXANTE DOS APOIOS SOCIAIS | VALOR PARA 2022

### Portaria n.º 294/2021, de 13-12

Procede à atualização anual do valor do Indexante dos Apoios Sociais (IAS), fixando o seu valor para 2022 em 443,20 euros, a partir de 1-1-2022.

Para mais informações, por favor contacte:

<p><b>DIOGO LEOTE NOBRE</b> Diogo.Leote@mirandalawfirm.com</p>
<p><b>PAULA CALDEIRA DUTSCHMANN</b> Paula.Dutschmann@mirandalawfirm.com</p>
<p><b>JOANA VASCONCELOS</b> Joana.Vasconcelos@mirandalawfirm.com</p>
<p><b>CLÁUDIA DO CARMO SANTOS</b> Claudia.Santos@mirandalawfirm.com</p>
<p><b>SUSANA RIOS OLIVEIRA (PORTO)</b> Susana.riosoliveira@mirandalawfirm.com</p>

© Miranda & Associados, 2021. A reprodução total ou parcial desta obra é autorizada desde que seja mencionada a sociedade titular do respetivo direito de autor.

Aviso: Os textos desta comunicação têm informação de natureza geral e não têm por objetivo ser fonte de publicidade, oferta de serviços ou aconselhamento jurídico; assim, o leitor não deverá basear-se apenas na informação aqui consignada, cuidando sempre de aconselhar-se com advogado.

Para além do Boletim Laboral, a Miranda emite regularmente um Boletim Fiscal, um Boletim de Direito Público e um Boletim Bancário e Financeiro.

Caso queira conhecer e receber o nosso Boletim Fiscal, por favor envie um e-mail para: [boletimfiscal@mirandalawfirm.com](mailto:boletimfiscal@mirandalawfirm.com).

Caso queira conhecer e receber o nosso Boletim de Direito Público, por favor envie um e-mail para: [boletimdireitopublico@mirandalawfirm.com](mailto:boletimdireitopublico@mirandalawfirm.com).

Caso queira conhecer e receber o nosso Boletim Bancário e Financeiro, por favor envie um e-mail para: [boletimbancariofinanceiro@mirandalawfirm.com](mailto:boletimbancariofinanceiro@mirandalawfirm.com).