

J+Legal

Edifício Amoreiras Square

Rua Joshua Benoliel 1, 6º C,
1250-273 Lisboa
Portugal

E.: geral@jlegal.pt

T.: (+351) 218 770 000

jlegal.pt

FLASH ALERT

Trabalho: Alterações à legislação laboral 2022



Direito do Trabalho: Teletrabalho, luto parental, pensões, retribuição mínima mensal garantida e publicidade dos horários e registos dos tempos de trabalho.

REGIME DE TELETRABALHO

Lei 83/2021, de 6 de dezembro - Modifica o regime de teletrabalho¹, alterando o Código do Trabalho e a Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro.

O teletrabalho passa a ser uma das matérias relativamente às quais os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho podem afastar as normas legais reguladoras de contrato de trabalho, dispondo em sentido mais favorável aos trabalhadores.

Acordo para a prestação de teletrabalho

- A implementação do regime do teletrabalho depende sempre de **acordo escrito**.
- O acordo tem que definir o regime de permanência ou de alternância de períodos de trabalho à distância e de trabalho presencial.
- Para tal, tem que estipular, nomeadamente:
 - 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;
 - O período normal do trabalho diário e semanal;
 - O horário de trabalho;
 - A propriedade dos instrumentos de trabalho, bem como o responsável pela respetiva instalação e manutenção;
 - A periodicidade e o modo de concretização dos contactos presenciais.

Oposição do trabalhador e do empregador à proposta de teletrabalho

- Se a proposta de teletrabalho for **iniciativa do empregador**, o trabalhador poderá recusar sem qualquer fundamento e, por isso, não sofrer qualquer sanção ou despedimento.
- Pelo contrário, se a proposta de teletrabalho for **iniciativa do trabalhador**, sendo possível e compatível com o regime de trabalho e respetivos recursos, esta só pode ser recusada pelo empregador por escrito e com fundamento.

Direito ao Regime de Teletrabalho, Casos Especiais

- Tem direito ao regime de teletrabalho o **trabalhador vítima de violência doméstica** se a) tiver apresentado queixa-crime e b) tiver saído de casa da morada de família.

¹ Aplica-se à Administração Pública central, regional e local, com necessárias adaptações (cfr. art.º 5 Lei 83/2001).

Direito do Trabalho: Teletrabalho, luto parental, pensões, retribuição mínima mensal garantida e publicidade dos horários e registos dos tempos de trabalho.

- Tem direito ao regime de teletrabalho o **trabalhador com filho de idade até 3 anos** (se a atividade for compatível com o regime e o empregador disponha de recursos para tal).
- Tem direito ao regime de teletrabalho o **trabalhador com filho de idade até 8 anos se:**
 - Ambos os progenitores reúnam condições para o exercício da atividade em regime de teletrabalho, desde que exercido por ambos em períodos sucessivos de igual duração num prazo de referência máxima de 12 meses;
 - Famílias monoparentais, ou no caso de apenas um dos progenitores reunir condições para o exercício da atividade em teletrabalho.
- O trabalhador a quem tenha sido dado o estatuto de **cuidador informal não principal** tem o direito a exercer a atividade em regime de teletrabalho **mediante comprovação desse estatuto**, quando este seja compatível com a atividade exercida e o empregador disponha de recursos para tal.

Duração e cessação do acordo de teletrabalho

- Sendo o acordo de duração **determinada**, este 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 renovação.
- Sendo o acordo de duração **indeterminada**, qualquer das partes pode fazê-lo cessar mediante comunicação escrita, que produzirá efeitos no 60.º dia posterior àquela.
- Qualquer das partes pode **denunciar** o acordo durante os primeiros 30 dias da sua execução.
- **Cessando o acordo de teletrabalho de duração indeterminada ou determinada cujo termo ainda não tenha sido atingido**, o trabalhador retoma a atividade em regime presencial, sem prejuízo da sua categoria, antiguidade e quaisquer outros direitos reconhecidos em regime presencial.

Equipamentos, sistemas e despesas de trabalho

- Os equipamentos e os sistemas necessários à realização do trabalho e à interação entre o trabalhador e o empregador devem ser **garantidos pela entidade empregadora** – devendo ficar explícito no acordo se estes serão fornecidos diretamente ou se será o trabalhador a adquiri-los.

Direito do Trabalho: Teletrabalho, luto parental, pensões, retribuição mínima mensal garantida e publicidade dos horários e registos dos tempos de trabalho.

- As **condições de uso** dos equipamentos fornecidos pelo empregador para além das necessidades do serviço são estipuladas por **regulamento interno** a aprovar por este. Na falta deste, são estipuladas no acordo de teletrabalho.
- Além do exposto, o trabalhador também será compensado por todas as **despesas adicionais** que, comprovadamente, foram suportadas pelo trabalhador – aqui incluem-se os acréscimos dos custos de energia e dos custos de internet.
- Por outro lado, as despesas pagas ao teletrabalhador devem ser consideradas, para efeitos fiscais, **custos do empregador** e não rendimentos do trabalhador.

Dever de abstenção de contactar o trabalhador

- O empregador tem o **dever de se abster** de contactar o trabalhador no período de descanso, ressalvadas as situações de força maior.
- Constitui **ação discriminatória**, 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.

Igualdade de Direitos e Deveres

- **Direitos e deveres do trabalhador em regime de teletrabalho são em tudo iguais** aos direitos e deveres dos restantes trabalhadores da mesma categoria ou que exerçam funções semelhantes.
- **Não pode haver redução da retribuição**, em comparação com os demais trabalhadores da mesma categoria ou que exerçam funções semelhantes, **pelo simples facto de o trabalhador se encontrar em regime de teletrabalho**.
- Para todos os efeitos de representação, **o trabalhador em regime de teletrabalho é integrado e pode candidatar-se às estruturas de representação coletiva**.
- **Trabalhador em regime de teletrabalho pode usar meios tecnológicos de comunicação para participar em reuniões promovidas no local de trabalho** por estruturas de representação

Direito do Trabalho: Teletrabalho, luto parental, pensões, retribuição mínima mensal garantida e publicidade dos horários e registos dos tempos de trabalho.

Organização, direção e controlo do trabalho

coletiva de trabalhadores e estas podem comunicar com o trabalhador através dos mesmos meios.

- As **reuniões de trabalho à distância**, agendadas *preferencialmente* com 24 horas de antecedência, devem ter lugar no horário de trabalho.
- Para reuniões, ações de formação e outras **situações que exijam presença física**, o trabalhador, convocado com, pelo menos, 24 horas de antecedência, fica obrigado a comparecer. Estas **deslocações** ficam ao encargo do empregador na parte que exceder o custo normal do transporte entre o domicílio do trabalhador e o local em que normalmente prestaria trabalho em regime presencial.
- Os **poderes de direção e controlo** são exercidos *preferencialmente* por meio dos equipamentos e sistemas de comunicação e informação afetos à atividade do trabalhador, com respeito pelos princípios de proporcionalidade e transparência, sendo **proibido impor a conexão permanente**, durante a jornada de trabalho, por meio de imagem ou som.

Deveres especiais para empregador e trabalhador

- **Empregador:**
 - Informar o trabalhador acerca do modo de utilização de todos os dispositivos, programas e sistemas adotados para acompanhar à distância a sua atividade e, bem assim, facultar ao trabalhador a formação para o uso adequado dos equipamentos e sistemas que serão utilizados por este no teletrabalho, garantindo as ações de manutenção e de correção de avarias dos mesmos;
 - Abster-se de contactar o trabalhador no período de descanso;
 - Promover contactos presenciais entre o trabalhador e as chefias e demais trabalhadores, na periodicidade prevista no acordo de trabalho ou, pelo menos, a cada dois meses;
 - 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.

Direito do Trabalho: Teletrabalho, luto parental, pensões, retribuição mínima mensal garantida e publicidade dos horários e registos dos tempos de trabalho.

Privacidade do Trabalhador

Tempos de Repouso e Descanso

Segurança e saúde no trabalho

- **Trabalhador:**
 - Informar a empresa de quaisquer avarias ou defeitos de funcionamento dos equipamentos e sistemas utilizados na prestação de trabalho, respeitando as restrições e os condicionamentos que o empregador defina quanto ao uso, para fins pessoais, dos equipamentos fornecidos por aquele;
 - Cumprir as instruções do empregador no respeitante à segurança da informação utilizada ou produzida no desenvolvimento da atividade contratada e à matéria de saúde e segurança no trabalho.
- Uma **visita ao local de trabalho** do trabalhador depende de um **aviso prévio** com uma antecedência de 24 horas e de **aprovação** do trabalhador, caso seja em casa deste. A visita apenas pode ter como objeto o **controlo da atividade laboral e dos instrumentos de teletrabalho**, e tem de ser feita **mediante a presença do trabalhador no local**, durante o seu horário de trabalho.
- Fica vedada a prática de teletrabalho em **atividades que impliquem o uso ou contacto com substâncias e materiais perigosos**, exceto se efetuados em instalações certificadas para o efeito.
- Relativamente ao **trabalho com equipamentos dotados de visor**, fica o empregador adstrito às prescrições mínimas de segurança e de saúde impostas pelo Decreto-Lei n.º 349/93, de 1 de outubro, que transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva n.º 90/270/CEE, do Conselho, de 29 de maio.
- O empregador promove a realização de **exames de saúde no trabalho** antes da implementação do teletrabalho e, posteriormente, de **exames anuais** para avaliação da aptidão física e psíquica do trabalhador para o exercício da atividade.
- Para avaliação e controlo das condições de segurança e saúde no trabalho, o trabalhador faculta o **acesso ao local onde presta trabalho aos profissionais designados pelo empregador**, em período previamente acordado.
- O regime legal de **reparação dos acidentes de trabalho e doenças profissionais** aplica-se às situações de teletrabalho, definindo-se local de

Direito do Trabalho: Teletrabalho, luto parental, pensões, retribuição mínima mensal garantida e publicidade dos horários e registos dos tempos de trabalho.

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.*

Fiscalização

- A fiscalização do cumprimento desta normas cabe à Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), sendo que as **ações de fiscalização ao domicílio do trabalhador** requerem a anuência do trabalhador e a comunicação da sua realização com a antecedência mínima de 48 horas.

LUTO PARENTAL

Lei 1/2022, 4 de janeiro - Alarga o período de faltas justificadas em caso de falecimento de descendente ou afim no 1.º grau da linha reta, alterando o Código do Trabalho.

Falecimento de **descendente ou afim no 1.º grau da linha reta**

- Período de luto é alargado para até **20 dias consecutivos**.

Falecimento de **cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim ascendente no 1.º grau na linha reta**

- Período de luto é alargado para até **5 dias consecutivos**.

Falecimento de pessoa que viva **em união de facto ou economia comum**

- Período de luto é alargado para até **5 dias consecutivos**.

Os progenitores, cujo descendente ou afim no 1.º grau da linha reta faleça, ou em caso de falecimento de familiares próximos, nomeadamente o cônjuge ou ascendentes, têm o **direito de solicitar acompanhamento psicológico** em estabelecimento do Serviço Nacional de Saúde, a ter início no prazo de 5 dias após o falecimento.

Direito do Trabalho: Teletrabalho, luto parental, pensões, retribuição mínima mensal garantida e publicidade dos horários e registos dos tempos de trabalho.

PENSÕES

Portaria n.º 53/2021, de 10 de março - Estabelece a idade normal de acesso à pensão de velhice do regime geral de segurança social em 2022.

Portaria n.º 294/2021, de 13 de dezembro - Proceda à atualização anual do valor do indexante dos apoios sociais (IAS).

Portaria n.º 301/2021, de 15 de dezembro - Proceda à atualização de pensões para 2022.

Portaria n.º 307/2021, de 17 de dezembro - Determina a idade normal de acesso à pensão de velhice em 2023.

Idade da reforma

- A idade normal de acesso à pensão de velhice do regime geral de Segurança Social sobe um mês face a 2021, passando a ser de **66 anos e 7 meses**.
- Em 2023, diminuirá 66 anos e 4 meses.

Fator de sustentabilidade

- O fator de sustentabilidade da Segurança Social – corte aplicado a algumas pensões antecipadas – diminui 1,48% de 15,54%, valor de 2021, para **14,06%**, em 2022.

Indexante dos Apoios Sociais (IAS)

- O valor do IAS é atualizado de EUR 438,81 para **EUR 443,20**, em 2022, configurando um aumento de EUR 4,39 face a 2021.

Aumentos das Pensões

- As pensões e outras prestações atribuídas pelo sistema de Segurança Social e as pensões de aposentação, reforma e invalidez atribuídas pela Caixa Geral de Aposentações:
 - de montante igual ou inferior a duas vezes o valor do IAS (\leq EUR 886,40) são atualizadas, em 2022, em **1 %**;
 - as de valor compreendido entre duas vezes e seis vezes o valor do IAS (EUR 886,40 - EUR 2.659,20) são atualizadas em **0,49 %**;
 - as de montante superior a seis vezes o valor do IAS ($>$ EUR 2.659,20) são atualizadas em **0,24 %**.
- Seguem-se ainda **atualizações extraordinárias**, correspondentes à atualização da parcela das pensões de invalidez, velhice e sobrevivência do sistema de segurança social e das pensões de aposentação, reforma, invalidez e sobrevivência do regime de proteção social convergente.

Direito do Trabalho: Teletrabalho, luto parental, pensões, retribuição mínima mensal garantida e publicidade dos horários e registos dos tempos de trabalho.

RETRIBUIÇÃO MÍNIMA MENSAL GARANTIDA

Decreto-Lei n.º 109-B/2021, de 7 de dezembro – Aprova a atualização do valor de retribuição mínima mensal garantida e cria uma medida excecional de compensação.

Valor da remuneração mínima mensal garantida

- O valor da Remuneração mínima mensal garantida (“RMMG”) passa a ser de **EUR 705**, que corresponde a um aumento de EUR 40 em comparação com 2021.

Medida de apoio às entidades empregadoras

- As **entidades empregadoras** passam a ter direito a um **subsídio pecuniário** no valor de **EUR 112** por trabalhador que, na declaração de remunerações relativa ao mês de dezembro de 2021, aufera o valor da remuneração base declarada equivalente à RMMG para 2021 (EUR 665).
- Se, na declaração de remuneração relativa ao mês de dezembro de 2021, o valor da remuneração base declarada estiver entre a RMMG para 2021 e a RMMG para 2022 (portanto, entre EUR 665 e EUR 705), o subsídio pecuniário por trabalhador passa a corresponder ao valor de **EUR 56**.
 - Esta redução do valor do subsídio não acontecerá quando o valor auferido na declaração esteja 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 tenha sido inferior à RMMG para 2021.

Direito do Trabalho: Teletrabalho, luto parental, pensões, retribuição mínima mensal garantida e publicidade dos horários e registos dos tempos de trabalho.

PUBLICIDADE DOS HORÁRIOS E REGISTO DOS TEMPOS DE TRABALHO

A Portaria n.º 7/2022, de 4 de janeiro – Regulamenta as condições de publicidade dos horários de trabalho e a forma de registo dos respetivos tempos de trabalho.

Com a presente portaria consolidam-se num único instrumento as exigências de regulamentação de condições de publicidade dos horários de trabalho e a forma de registo dos respetivos tempos de trabalho referentes a:

- Trabalhador afeto à exploração de veículo automóvel (motorista, taxista, distribuidor, etc.);
- Trabalhador móvel em atividade de transporte rodoviário não sujeito tacógrafo ou AETR²;
- Condutor Independente (não sujeito ao tacógrafo ou AETR);
- Motorista TVDE³.

Caso os trabalhadores tenham **horários de trabalho fixos**:

- Devem publicitar os seus horários de trabalho fixos no veículo e na empresa (mapa de horário, turnos e escalas).
- Caso a empresa queira, pode substituir o mapa de horário por um dos seguintes elementos:
 - Tacógrafo;
 - Sistema informático homologado;
 - Acordo de Isenção de Horário de Trabalho (IHT).

Caso os trabalhadores tenham **horários de trabalho móveis**:

- Devem registar os seus horários de trabalho de uma das seguintes formas:
 - Tacógrafo;
 - Sistema informático homologado;
 - Acordo de Isenção de Horário de Trabalho (IHT).
 - AETR.

² Acordo Europeu Relativo ao Trabalho das Tripulações dos Veículos que efetuam Transportes Internacionais Rodoviários.

³ Transporte Individual e Remunerado de Passageiros em Veículos Descaracterizados a partir de Plataforma Eletrónica.

Direito do Trabalho: Teletrabalho, luto parental, pensões, retribuição mínima mensal garantida e publicidade dos horários e registos dos tempos de trabalho.

Até 31 de agosto de 2022, o empregador pode optar por uma das seguintes alternativas:

- Horário fixo;
- Tacógrafo;
- Acordo de Isenção de Horário de Trabalho (IHT).
- AETR.
- LIC sem autenticação.

A partir de 1 de setembro de 2022, pode optar por uma das seguintes alternativas:

- Todas as mencionadas atrás;
- Sistema Informático devidamente homologado.

Lisboa, 7 de janeiro de 2022.

Direito do Trabalho: Teletrabalho, luto parental, pensões, retribuição mínima mensal garantida e publicidade dos horários e registos dos tempos de trabalho.

Corporate
M&A Capital
Markets
Banking
Law and Tax
Labour
Litigation
Real Estate

J+Legal