

## O REGIME DO TELETRABALHO – AS NOVAS REGRAS E ALGUMAS INTERROGAÇÕES

A **Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro** alterou o regime do teletrabalho, procedendo a modificações no Código do Trabalho e na Lei dos Acidentes do Trabalho, tentando, dessa forma, dar resposta às dificuldades que, por muitos, foram sentidas com a necessidade do recurso teletrabalho que a pandemia de Covid-19 nos impôs e que impulsionou, ou melhor, acelerou, a mudança de paradigma quanto ao local em que é prestado o trabalho.

O que é teletrabalho e a quem se aplicam as suas regras?

Quais os deveres e os direitos do empregador e do teletrabalhador?

O que muda?

Que questões ficaram por resolver e que dificuldades se avizinham?

Quando nos referimos a teletrabalho, estamos a falar de trabalho executado no âmbito de um **contrato de trabalho**, no setor **privado, prestado à distância, num local de trabalho não coincidente com as instalações da empresa**, e que pode ser ou não o da residência do trabalhador, através do **recurso a tecnologias de informação e comunicação**.

Contudo, o regime do teletrabalho também se aplica, com as necessárias adaptações, à **Administração Pública**, e algumas das suas normas, no que seja compatível, aplicam-se, igualmente, aos **“recibos verdes” que dependam economicamente do beneficiário da atividade**.

O teletrabalho, que depende de **acordo escrito** (salvo as situações impostas por lei, como será o caso do período de 2 a 9 de janeiro de 2022), pode ser exercido por um trabalhador que já tinha anteriormente contrato de trabalho (**teletrabalhador interno**) ou por um trabalhador admitido para o efeito (**teletrabalhador externo**). Nessa medida, o teletrabalho pode ser acordado por **adenda ao contrato de trabalho** ou no **contrato inicial**.

A forma como se chega a esse acordo mudou significativamente face ao regime anterior. Por um lado, foi **ampliado o direito ao teletrabalho** que, para além das situações já previstas (trabalhador vítima de violência doméstica ou trabalhador com **filho até 3 anos**), passa a abranger trabalhador com filho **até aos 8 anos de idade**, se os progenitores

exercerem esse direito em períodos sucessivos de igual duração em 12 meses, se for família monoparental ou caso só um possa estar em teletrabalho, e os **cuidadores informais não principais, até 4 anos, seguidos ou interpolados**.

Apesar de o empregador não se poder opor ao pedido de teletrabalho (no caso de trabalhador de filhos menores) ou podendo em termos similares ao do pedido do regime de horário flexível (no caso de cuidadores informais), o trabalhador só tem, efetivamente, direito ao teletrabalho se for **compatível com a atividade desempenhada pelo trabalhador e o empregador dispuser de recursos e meios para esse efeito**. Tal reduz, necessariamente, a abrangência da possibilidade de recurso ao teletrabalho.

Por outro lado, no caso de teletrabalhador interno (é o que nos parece), se a proposta partir do empregador, o **trabalhador pode recusar o teletrabalho sem ter de justificar**, o que já não acontece no caso inverso, em que o **empregador tem de recusar por escrito a proposta do trabalhador e com indicação do fundamento da recusa**. Uma primeira dúvida se nos suscita: que motivos poderão ser alegados?

O regime da duração e da cessação do acordo de teletrabalho também sofreu alterações. O teletrabalho pode ser acordado com **duração determinada**, não superior a 6 meses, renovando-se automaticamente por iguais períodos (sem limite global definido), se nenhuma das partes declarar por escrito, com 15 dias de antecedência, que não pretende a renovação.

Sendo de **duração indeterminada**, é possível a denúncia por escrito, que produzirá efeitos no 60.º dia posterior àquela.

Se o **acordo de teletrabalho cessar, o trabalhador retoma a atividade presencial**. Sucede que, anteriormente, esse direito à retoma da atividade presencial encontrava-se prevista, exclusivamente, para o teletrabalhador interno, mas agora a lei não discrimina ou, pelo menos, não é clara nesse sentido. Uma segunda dúvida se nos suscita: terá havido mudança de regime? Se for esse o caso uma terceira dúvida se nos suscita: o que acontece se não for possível, por parte do empregador, o exercício da atividade daquele trabalhador em regime presencial?

Quanto ao acordo de teletrabalho, o novo regime passou a prever, expressamente, a possibilidade de ser acordado um **regime misto**, de alternância entre trabalho à distância e presencial, o regime que tem sido adotado por muitas empresas e por parte da Administração Pública.

Contudo, mesmo que tenha sido previsto um regime de teletrabalho sem alternância com regime presencial, pode o **trabalhador ser obrigado a comparecer nas instalações da empresa, com antecedência de 24 horas**, sendo o empregador responsável por suportar os custos de deslocação que exceda o custo normal do transporte entre o domicílio do trabalhador e o local em que prestaria trabalho presencial.

Nesse acordo deverão, entre outros aspetos, ser definidos o local em que o trabalhador realizará habitualmente o seu trabalho e a retribuição a que o trabalhador terá direito (incluindo prestações complementares e acessórias).

O **local de trabalho definido no acordo** é o que será considerado como tal para efeitos de **acidentes de trabalho**, pelo que se impõe que o mesmo corresponda à realidade e seja devidamente atualizado.

Quanto ao **subsídio de refeição** uma quarta dúvida se nos coloca: o trabalhador tem ou não direito a receber o mesmo?

Quanto às **despesas adicionais** que, **comprovadamente, o trabalhador passou a ter de suportar pelo desempenho das suas funções em regime de teletrabalho** (ex: custos de energia e de rede instalada no local de trabalho), aplaudimos o facto de ter ficado expressamente previsto o direito a ser pago pelas mesmas. Contudo, na prática, afigura-se-nos que será um direito de **difícil operacionalização**, pela dificuldade de comprovar e de apurar o valor concreto dessas despesas adicionais, para mais, numa base mensal (imagine-se, por exemplo, que se está perante um regime misto, ou que, no agregado familiar, estão várias pessoas em teletrabalho, com necessidades de energia diferenciada, e por aí fora...), em particular, quando são consideradas despesas adicionais as que o trabalhador não tinha antes da celebração do acordo, assim como as **determinadas por comparação no mesmo mês do último ano anterior à aplicação desse acordo**. Ora, neste ponto impunha-se que o nosso legislador tivesse, por exemplo, previsto uma norma

transitória no sentido de considerar como mês/ano homólogo o que fosse anterior ao período pandêmico.

Entendemos, de qualquer forma, que a regra quanto ao pagamento das despesas adicionais também será aplicável aos acordos celebrados antes de 1 de janeiro de 2022, data da sua entrada em vigor, mas sem efeitos retroativos.

O teletrabalho é, em comparação com o trabalho presencial, por razões que são óbvias, mais propício a pôr em causa a privacidade do trabalhador e a separação tempo de trabalho e tempo de não trabalho. Desse modo, e por forma a acautelar a sua privacidade, por exemplo, sempre que o teletrabalho seja realizado no **domicílio** do trabalhador, a **visita** do empregador passou a depender de **aviso prévio de 24 horas e da concordância daquele**, sendo, também, proibido impor a conexão permanente, durante a jornada de trabalho, por meio de imagem ou som.

Por sua vez, quanto à separação tempo de trabalho/tempo de descanso passa, para todos os trabalhadores, a estar previsto um **dever de o empregador se abster de contactar o trabalhador no seu período de descanso**, ressalvadas as situações de força maior. Julgamos que o legislador terá tido um intuito pedagógico e sensibilizador, dado que, a nosso ver, e na verdade, esse dever de abstenção já decorreria do regime legal existente. E, neste caso, uma quinta dúvida se nos coloca: Qual o significado de “situação de força maior”? É a que decorre da possibilidade de prestação de trabalho suplementar? O cumprimento das regras do teletrabalho é **fiscalizado**, no setor privado, pela **Autoridade das Condições do Trabalho**, e no setor público, pela **Inspeção-Geral de Finanças** e pelas **inspeções setoriais**.

As novas regras entram em vigor a **1 de janeiro de 2022**.

Ficam, assim, de forma telegráfica algumas notas sobre as alterações introduzidas ao regime do teletrabalho, bem como o enunciado de alguns dos desafios que a realidade nos colocará.

**Inês Castelo Branco**