

Teletrabalho

Ficar em casa deixa de ser obrigatório e passa a ter novas regras

Raquel Martins

Desde este sábado, 15 de Janeiro, o teletrabalho deixou de ser obrigatório e passou a ser recomendado, aplicando-se as novas regras do Código do Trabalho que trazem alterações ao pagamento das despesas e às situações em que o empregador não pode recusar esta modalidade.

O novo enquadramento legal para o teletrabalho está em vigor desde 1 de Janeiro, mas só agora – com o fim da obrigatoriedade do teletrabalho – as regras se aplicam de forma global.

Desde logo, a regra segundo a qual a adopção deste regime pressupõe um acordo escrito entre o trabalhador e o empregador (e que já estava prevista no Código do Trabalho). Há, contudo, alguns pormenores a ter em conta, que foram introduzidas pela nova lei.

Assim, quando a proposta de acordo é da iniciativa da empresa, o trabalhador pode recusar e não tem de se justificar. Mas se for proposta do trabalhador, e desde que a actividade seja compatível com a prática de teletrabalho, o empregador só pode recusar por escrito e terá de justificar essa decisão.

Há, todavia, situações em que os trabalhadores têm direito a exercer a sua actividade em teletrabalho. Além dos trabalhadores com filhos até três anos, este direito passa a abranger quem tem filhos até aos oito anos, desde que haja partilha entre os dois progenitores e estejam em causa empresas com dez ou mais trabalhadores. Estão também abrangidas famílias monoparentais e as situações em que apenas um dos progenitores tem um emprego compatível com o teletrabalho, assim como os trabalhadores a quem tenha sido reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal (neste último caso, o empregador pode recusar o pedido, invocando “exigências imperiosas do funcionamento da empresa”).

Fonte oficial do Ministério do Trabalho confirmou ao PÚBLICO que, apesar de o teletrabalho ser agora recomendado, há situações relacionadas ainda com a pandemia em que este regime continuará a ser obrigatório de forma transitória. É o que acontece no caso de trabalhadores abrangidos pelo regime excepcional de protecção de imunodeprimidos e doentes crónicos ou com deficiência e com incapacidade igual ou superior a 60%. São ainda abrangidos trabalhadores cujos filhos tenham deficiência ou doença crónica e estejam impossibilitados de assistir às actividades

lectivas e formativas presenciais.

Uma das principais novidades introduzidas pelo novo regime tem que ver com o pagamento das despesas. A lei prevê que são “integralmente compensadas pelo empregador todas as despesas adicionais que, comprovadamente, o trabalhador suporte (...), incluindo os acréscimos de custos de energia e da rede instalada no local de trabalho (...), assim

como os de manutenção dos equipamentos e sistemas”.

A prova deste acréscimo de despesas cabe ao trabalhador, comparando com os gastos que tinha um ano antes de iniciar o teletrabalho. Vários juristas já alertaram que a solução levanta problemas ao trabalhador que tem de provar que o teletrabalho lhe trouxe despesas acrescidas e às próprias empresas que terão dificuldade em verificar se houve, de facto, um acréscimo dos gastos do trabalhador com electricidade ou Internet, por exemplo.

Também pela primeira vez a lei portuguesa cria uma norma que põe no empregador o ónus de respeitar os tempos de descanso do trabalhador. Passa a estar previsto que “o empregador tem o dever de se abster de contactar o trabalhador no período de descanso, ressalvadas as situações de força maior”, prevenindo que a violação desta regra constitui uma contra-ordenação grave. O problema é precisamente definir o que são situações de força maior.



[São] integralmente compensadas pelo empregador todas as despesas adicionais

Código do Trabalho



Novo enquadramento para o teletrabalho