



ANTAS
DA CUNHA
ECIJA

LATEST NEWS

NOV 2021

Alterações ao regime do teletrabalho



Alterações ao regime do teletrabalho

No passado dia 5 de novembro de 2021, foi aprovado na Assembleia da República o texto de **Substituição** apresentado pela Comissão de Trabalho e Segurança Social relativo aos Projetos de Lei dos diversos Partidos que introduziam alterações ao regime do teletrabalho, através de alterações ao Código do Trabalho (Lei n.º

7/2009, de 12 de fevereiro) e à Lei dos Acidentes de Trabalho (Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro). Este diploma seguirá agora o subsequente procedimento legislativo, tendo em vista a sua publicação e entrada em vigor, mas cuja data concreta se desconhece ainda (devendo acontecer ainda no corrente ano de 2021).

Este novo regime anuncia, desde logo, uma nova noção de teletrabalho, passando a considerar-se

“ 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 ”

Iguais novidades se apresentam no âmbito da forma e duração do acordo de teletrabalho, controlo da atividade e agendamento de reuniões ou contacto presencial entre as equipas.



Destacamos ainda as possibilidades de acesso a este regime:

- ▶ pais com filhos até aos 8 anos de idade (quando hoje se limita 3 anos de idade)
- ▶ cuidadores informais
- ▶ e, nos demais casos em que a atividade seja compatível, a exigência de recusa escrita e fundamentada por parte do empregador quando o trabalhador queira aderir ao teletrabalho.

Outra alteração de destaque (e uma das quais cuja aplicação futura promete suscitar mais dúvidas), é o facto de **ficarem a cargo do empregador todas as despesas adicionais** que, comprovadamente, **o trabalhador suporte como direta consequência da aquisição ou uso dos equipamentos e sistemas informáticos/telemáticos na realização do trabalho (incluindo os acréscimos de custos de energia e da rede instalada no local de trabalho)**, assim como os de manutenção dos mesmos equipamentos e sistemas.

Para este efeito, **considerar-se-ão despesas adicionais as correspondentes à aquisição de bens e/ou serviços de 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 desse acordo. O pagamento da compensação pelo empregador é devido imediatamente após a realização das despesas pelo trabalhador.



Por fim, uma medida que, pelo seu carácter disruptivo, tem causado impacto, não só a nível nacional como internacional, e também uma das que promete causar maior conflito entre as partes: o empregador terá o dever de se abster de contactar o trabalhador no período de descanso, ressalvadas as situações de força maior.

Em suma, não sendo as únicas, estas são as alterações a ser introduzidas que auguram maior impacto no “novo” regime do teletrabalho. Algumas destas poderão vir a levantar muitas dúvidas na sua

aplicação prática no dia-a-dia de empresas e trabalhadores, que só serão cabalmente esclarecidas quer por regulação complementar, quer pelas autoridades judiciais ou inspetivas.

