

O Teletrabalho: Algumas Considerações sobre os Instrumentos de Trabalho e o Pagamento de Despesas em Portugal

Teleworking: Some Considerations about the Working Instruments and Payment of Expenses

Submitted: 8 February 2024

Reviewed: 10 February 2024

Revised: 15 February 2024

Accepted: 22 February 2024

Catarina Sampaio*

<https://orcid.org/0009-0003-1477-7259>

Susana Sousa Machado**

<https://orcid.org/0000-0001-8434-2398>

Artigo submetido à revisão cega por pares (Article submitted to peer blind review)

Licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International

DOI:<https://doi.org/10.26512/istr.v16i2.52540>

Abstract

[Purpose] The purpose of this article is to analyze and reflect on the employer's obligations towards the teleworker, to provide the equipment and systems necessary to carry out the work and to compensate for the additional expenses inherent in the scope of the teleworking regime.

[Methodology/] The methodology used is based on the theoretical analysis of doctrine and legislative norms in force in the Portuguese legal system, as well as scientific articles.

[Findings] With the generalization of teleworking, some regulatory insufficiencies were uncovered, particularly in terms of making working tools available and compensating the associated costs, generating a lively debate. The legislator's intervention in this matter was crucial, putting an end to some gaps that were felt with the new reality and contributing to greater operability of the teleworking regime.

Keywords: Teleworking. Legal regime. Employer's Obligations. Work Instruments. Payment of Expenses.

Resumo

[Propósito] O presente artigo tem como finalidade a análise e a reflexão das obrigações do empregador, para com o teletrabalhador, de disponibilizar os equipamentos e sistemas necessários à realização do trabalho e de compensar as despesas adicionais inerentes no âmbito do regime de teletrabalho.

*Mestre em Solicitadoria, Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico do Porto. E-mail: catarinapcsampaio@gmail.com.

**CIICESI, ESTG, Politécnico do Porto, Porto, Portugal. E-mail: scm@estg.ipp.pt.

[Metodologia] A metodologia utilizada tem como base a análise teórica de doutrina e de normas legislativas em vigor no ordenamento jurídico português, assim como de artigos científicos.

[Resultados] Com a generalização do teletrabalho ficaram a descoberto algumas insuficiências regulatórias, nomeadamente em matéria de disponibilização dos instrumentos de trabalho e de compensação dos custos a ele associados, gerando-se um aceso debate. A intervenção do legislador nesta matéria foi fulcral, colocando fim a algumas lacunas que se faziam sentir com a nova realidade e contribuindo para uma maior operacionalidade do regime do teletrabalho.

Palavras-Chave: Teletrabalho. Regime Jurídico. Obrigações do Empregador. Instrumentos de Trabalho. Pagamento de Despesas.

INTRODUÇÃO

Num cenário de revolução tecnológica e constante transformação e atualização, que caracteriza a “sociedade de informação”, emerge o teletrabalho como uma nova forma de organização do trabalho. O seu crescimento nos últimos anos é notório, resultado, significativo, da pandemia de COVID-19, aliada ao progresso das Tecnologias da Informação e Comunicação.

Exatamente pelo seu interesse na atualidade e particular importância, o tema do teletrabalho foi escolhido. Trata-se, em específico, de reconhecer algumas das suas complexidades e desafios inerentes, relativos, em especial, aos instrumentos de trabalho e ao pagamento de despesas, para aplicação de forma adequada e proporcional.

Por conseguinte, delimitamos o nosso estudo a três pilares: (i) o regime jurídico do teletrabalho; (ii) a obrigação do empregador de disponibilizar equipamentos e sistemas; e (iii) a obrigação do empregador de compensar as despesas adicionais.

Inicialmente, procedemos a um enquadramento legal do teletrabalho em Portugal e a uma análise de algumas normas previstas no Código do Trabalho. Em seguida, evidenciamos as obrigações do empregador de disponibilizar equipamentos e sistemas e de compensar as despesas adicionais ao trabalhador. Procuramos enfatizar algumas questões que foram surgindo com a aplicação da respetiva norma jurídica, algumas solucionadas pelo legislador com as reformas laborais de 2022 e de 2023. Por fim, são apresentadas na seção final as considerações finais do estudo.

O REGIME JURÍDICO DO TELETRABALHO

O teletrabalho foi introduzido no ordenamento jurídico português pelo CT2003, aprovado pela Lei nº 99/2003, de 27 de agosto, nos seus arts. 233º a

243º, acompanhando de muito perto o Acordo-Quadro Europeu sobre o Teletrabalho¹, quer quanto à sua sistematização, quer quanto ao seu conteúdo.

Por sua vez, a Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou a revisão ao CT, trouxe alterações ao regime do teletrabalho, destacando-se, essencialmente, uma alteração de ordem sistemática: o regime do teletrabalho passou a ser regulado numa subsecção autónoma da secção dedicada aos contratos de trabalho especiais – subsecção V, arts. 165º a 171º. Deste modo, o legislador passou a reconhecer que o teletrabalho, enquanto modalidade de contrato de trabalho, goza de especialidades que o distingue dos contratos do regime comum.

Até ao início do ano de 2020, o regime jurídico do teletrabalho parecia ajustado, sendo a adesão a esta forma de prestação laboral bastante residual². Contudo, a pandemia da doença COVID-19 veio alterar de forma súbita esta realidade, estimando-se que cerca de 1 milhão de portugueses passou a laborar em teletrabalho como forma de reduzir o contacto social e, assim, evitar uma maior propagação do referido vírus³.

Neste sentido, a experiência real e em número significativo da realização do trabalho em regime de teletrabalho evidenciaram a necessidade de repensar as respostas jurídicas vigentes – ou a falta de algumas – a propósito de inúmeros aspetos, como, v.g., a duração e organização do tempo de trabalho, a formação profissional, os direitos coletivos, as condições de saúde e segurança no trabalho e a proteção em caso de acidente de trabalho e doenças profissionais.

Foi neste contexto que o legislador decidiu intervir, publicando a Lei nº 83/2021, de 6 de dezembro, diploma que veio modificar, significativamente, o regime de teletrabalho, alterando o CT e a Lei nº 98/2009, de 4 de setembro, que regulamenta o regime de indemnização por acidentes de trabalho e doenças profissionais. Mais tarde, surgiu a Lei nº 13/2023, de 3 de abril, que entrou em vigor no dia 1 de maio do presente ano, e que prevê, entre outras, importantes alterações ao CT, no âmbito da agenda do trabalho digno.

¹ The Social Dialogue Committee. Implementation of the European Framework Agreement on Telework. Report by the European Social Partners, 2006.

² De acordo com o Livro Verde sobre as Relações Laborais de 2016 existiam, em 2014, apenas 805 contratos de teletrabalho, os quais correspondiam a 0,05% do total do trabalho subordinado e representavam menos de metade dos contratos de teletrabalho existentes em 2010 (DRAY, 2016).

³ Segundo dados divulgados pelo INE, no 2º trimestre de 2020, a proporção de trabalhadores que trabalhou sempre ou quase sempre no domicílio chegou aos 23,1% do total da população empregada no conjunto do território nacional, no equivalente a mais de um milhão de portugueses (1 094,4 mil pessoas). Destas, 998,5 mil pessoas (91,2%) indicaram que a razão principal para ter trabalhado em casa se deveu à pandemia COVID-19 (INE, 2021).

No CT, o teletrabalho é definido, no seu art.165º, como 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 de comunicação”.

Desta noção de teletrabalho, podemos retirar que o ordenamento jurídico português elege dois elementos estruturantes para a sua construção (RENDINHA, 2020): o elemento geográfico ou topográfico (trabalho realizado à distância) e o elemento tecnológico ou instrumental (recurso às TIC), pelo que estes dois componentes são, necessariamente, cumulativos.

Relativamente ao primeiro, o legislador deixou de definir o teletrabalho como aquele que é prestado “habitualmente fora da empresa” e passou a determinar que será o prestado em “local não determinado pelo empregador”. Todavia, esta formulação é alvo de algumas críticas já que, como assinala AMADO (2021), não se percebe o significado da nova expressão. Isto porque, “mesmo na relação laboral tradicional, presencial, o local de trabalho não é determinado pelo empregador, antes resultando do acordo das partes, de estipulação contratual, como se retira, desde logo, do art. 193.º do CT”. Poder-se-ia pensar, à primeira vista, que o legislador pretendia dizer que no teletrabalho “seria o trabalhador a determinar o seu local de trabalho”. Porém, tal acaba por ser excluído pela al. b) do nº 4 do art.166º ao indicar que o acordo para prestação de teletrabalho deverá mencionar o local de trabalho do teletrabalhador e, ainda, qualquer alteração desse local carecerá de novo acordo escrito entre as partes (art.166º nº 8). Assim, acompanhamos a ideia de que, se a alteração legislativa pretendia dar ao teletrabalhador a possibilidade de escolher o local a partir do qual desempenha a sua atividade, “esse desiderato não foi alcançado” (MACHADO, 2023).

Por fim, é de ressaltar que o regime do teletrabalho pressupõe a existência de subordinação jurídica do trabalhador a um empregador que se concretiza, naturalmente, não no plano da relação presencial entre ambos, mas mediante “o uso de instrumentos e processos comunicacionais de direção, seguimento e controlo das atividades do trabalhador à distância” (FERNANDES, 2023).

No entanto, o nº 2 do art.165º, norma introduzida pela Lei nº 83/2021, de 6 de dezembro, vem operar o alargamento do âmbito de aplicação do regime jurídico do teletrabalho. Admite que, para além das situações de trabalho subordinado, as disposições identificadas na norma anterior aplicam-se, na “parte compatível”, a todas as situações de trabalho à distância sem autoridade de outrem mas com dependência económica. Estas correspondem ao trabalho autónomo/independente, não obstante de ser realizado com recurso às TIC.

A prestação de trabalho em regime de teletrabalho pressupõe a celebração de um acordo escrito entre o empregador e o trabalhador estabelecendo o nº 2 do art.166º do CT que o mesmo pode constar do contrato de trabalho inicial ou ser autónomo em relação a este⁴. Para além de revestir a forma escrita, há certas formalidades que têm de constar do texto escrito do acordo, indicadas nas várias alíneas do nº 4 do art.166º.

Podemos considerar que a exigência de forma escrita constitui uma exceção ao princípio da liberdade de forma (FALCÃO e TOMÁS, 2023), previsto no art.110º do CT. No entanto, a lei esclarece que a mesma tem apenas o propósito de servir de prova da estipulação do regime de teletrabalho (nº 5 art.166º)⁵, levando a doutrina a afirmar que estamos perante uma formalidade *ad probationem* (BARATA, 2020).

Em princípio, o teletrabalho funda-se na ideia de consenso de ambos os sujeitos. Todavia, tal não significa, que o legislador não possa prever expressamente situações em que a realização da atividade em teletrabalho se assume como um direito do trabalhador, desde que, naturalmente, o trabalho a prestar possa ser realizado nesses moldes (GOMES, 2020). Ora, entre nós, o legislador contempla situações desse tipo: (i) o caso do trabalhador vítima de violência doméstica, previsto no nº 1 do art.166º-A do CT; (ii) os casos do trabalhador com filho com idade até 3 ou, em certas condições, 8 anos de idade, consagrados nos nºs 2 e 3 do mesmo preceito; (iii) o caso dos trabalhadores com o estatuto de cuidador informal não principal, previsto no nº 5; (iv) e, ainda, introduzido pela Lei nº 13/2023, de 3 de abril⁶, no nº 2 da norma, o caso do trabalhador com filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica

⁴ A relação de teletrabalho pode estabelecer-se com um trabalhador da empresa ou com outro admitido para o efeito (nº 1 art.166º), consistindo o acordo, no primeiro caso, num aditamento ao contrato de trabalho pré-existente e, no caso de trabalhador contratado para exercer as funções em regime de teletrabalho, o acordo constará do próprio contrato de trabalho. Há, pois, teletrabalho superveniente ou interno e originário ou externo, respetivamente (QUINTAS e QUINTAS, 2023; LEITÃO, 2023).

⁵ Neste sentido, a prova da celebração do acordo de teletrabalho pode ser substituída por confissão expressa, judicial ou extrajudicial (neste último caso, desde que a confissão conste de documento de igual ou superior valor probatório) – art.364º nº 2 do CC (LAMBELHO e GONÇALVES, 2021).

⁶ Trata-se de uma medida que nos parece de elogiar, até porque a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores ganha, nestas particulares situações, uma dimensão acrescida. No entanto, e no entendimento de GOMES (2023), o legislador poderia ter ido mais longe e ter também contemplado, caso a atividade em causa seja suscetível de ser prestada nestes moldes, “um direito ao regime de teletrabalho relativamente ao próprio trabalhador que sofra de deficiência, doença crónica ou doença oncológica”.

que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, independentemente da sua idade.

O art.169º do CT, com epígrafe “Igualdade de direitos e deveres”, reafirma o princípio da igualdade neste particular domínio, com uma finalidade clara: “evitar que a prestação de uma atividade em regime de teletrabalho seja desfavorável para o respetivo trabalhador” (MARTINEZ et al, 2020), relativamente aos demais contratados segundo o regime comum.

O aludido princípio de igualdade de tratamento com os restantes trabalhadores presenciais, visa garantir ao teletrabalhador os mesmos direitos e deveres em matéria, designadamente, de formação e evolução profissional, limites do período normal de trabalho, incluindo férias pagas, segurança e saúde no trabalho e reparação de danos emergentes de acidente de trabalho e/ou doença profissional, e direitos coletivos (art.169º nº 1). Com efeito, neste último, a dimensão coletiva da situação dos trabalhadores é acautelada no que respeita à participação na vida sindical (capacidade eleitoral ativa e passiva, participação em reuniões sindicais no local de trabalho, acesso a informação sindical) e em atividades promovidas pelas comissões de trabalhadores (FERNANDES, 2023) – nºs 2 e 3 do art.169º e nº 2 do art.465º do CT.

Quanto à matéria dos instrumentos de trabalho e do pagamento de despesas neste âmbito, esta encontra regulação no art.168º do CT.

Antes da alteração legislativa introduzida pela Lei nº 83/2021, de 6 de dezembro, o CT já previa que o contrato individual de teletrabalho devia conter a indicação da propriedade dos instrumentos de trabalho, bem como do responsável pela respetiva instalação e manutenção, assim como pelo pagamento das inerentes despesas. Na falta dessa estipulação, presumia-se que os instrumentos de trabalho pertenciam ao empregador, o qual deveria assegurar a respetiva instalação e arcar com as despesas de utilização e manutenção.

Porém, a referida regra supletiva, “deixando a matéria na livre disposição das partes, tinha sido muito criticada (entre o forte e o fraco, a liberdade oprime...)” (AMADO, 2021), exigindo-se a sua revisão pelo legislador no sentido de os custos adicionais resultantes do teletrabalho passassem a ser assumidos pelo empregador, tendo como base de sustentação o facto de ser o beneficiário da prestação (AMADO, 2021).

Ora, tal ocorreu a partir do dia 1 de janeiro de 2022, com a entrada em vigor do novo regime, ficando plenamente esclarecido que o trabalhador tem direito a receber uma compensação adicional respeitante às despesas que comprovadamente tenha suportado por estar em regime de teletrabalho. Ainda, com a devida especificação, prevê-se que o empregador é responsável pela disponibilização ao trabalhador dos equipamentos e sistemas necessários à realização do trabalho. Normas que serão analisadas com detalhe de seguida.

A OBRIGAÇÃO DO EMPREGADOR DE DISPONIBILIZAR EQUIPAMENTOS E SISTEMAS

O nº 1 do art.168º do CT prevê que o empregador é responsável pela disponibilização ao trabalhador dos equipamentos e sistemas necessários à realização do trabalho e à interação trabalhador-empregador, adquirindo-os diretamente ou custeando-os posteriormente se obtidos previamente pelo trabalhador.

Essa obrigação a cargo do empregador da disponibilização de equipamentos e sistemas, resultante do princípio da equiparação de tratamento (GOMES, 2022), pretende assegurar ao teletrabalhador que, à semelhança do que aconteceria se prestasse o seu trabalho na empresa, também, neste caso, o empregador disponibiliza-lhe os equipamentos indispensáveis à realização da atividade.

Trata-se de uma preocupação já manifestada no âmbito do Acordo-Quadro Europeu sobre o Teletrabalho, de 16 de julho de 2002, em cujo art.7º se estabeleceu:

“Como regra geral, o empregador é responsável pelo fornecimento, instalação e manutenção do equipamento necessário para o teletrabalho regular, a menos que o teletrabalhador use o seu próprio equipamento”

Coloca-se agora a questão de saber o que incluir nesse conjunto de equipamentos e sistemas a disponibilizar pelo empregador. Ora, sendo o recurso "a tecnologias de informação e comunicação" um elemento qualificador da noção de teletrabalho, e referindo-se o legislador no nº 2 do art.168º do CT ao "uso dos equipamentos e sistemas informáticos ou telemáticos necessários à realização do trabalho", esses meios parecem englobar, quer equipamentos informáticos (como, v.g., computador, tablet, rato) quer equipamentos telemáticos e de telecomunicações (como, v.g., internet, telemóvel, fax), quer programas informáticos, aplicações e licenças (GOMES, 2022).

Apesar dessa obrigação de disponibilização de equipamentos e sistemas também se assumir como uma obrigação dinâmica a cargo do empregador, em que envolve a manutenção dos mesmos e o suporte técnico necessário à sua utilização (art.169º-B nº 1 als. d), e) e f) CT), a lei não deixou de se pronunciar quanto às condições de utilização e conservação desses por parte do trabalhador.

Nesse sentido, o trabalhador tem os deveres especiais de "informar atempadamente a empresa de quaisquer avarias ou defeitos de funcionamento dos equipamentos e sistemas utilizados na prestação de trabalho" e de "respeitar e observar as restrições e os condicionamentos que o empregador defina

previamente, no tocante ao uso para fins pessoais dos equipamentos e sistemas de trabalho fornecidos por aquele" (als. a) e c), respetivamente, do nº 2 do art.169º-B CT).

Relativamente ao último dever especial, os equipamentos e sistemas de trabalho utilizados pelo teletrabalhador podem ser propriedade do próprio ou do empregador. Neste último, o teletrabalhador utiliza esses equipamentos enquanto labora, mas a titularidade dos mesmos pertence à entidade empregadora, que apenas os fornece ao trabalhador, como ferramentas de trabalho.

Nesse caso, e conforme resulta do nº 7 do art.168º, de forma a cumprir com o dever especial previsto na al. c) do nº 2 do art.169º-B, o uso de tais equipamentos e sistemas, para além das necessidades do serviço, pode ser condicionado pelo regulamento interno a que se refere o nº 9 do art.166º. No caso de inexistência deste ou do mesmo omitir algum condicionamento, as condições de utilização são definidas através de estipulação contratual, em sede do acordo escrito celebrado (nº 8).

Note-se, de qualquer modo, que a lei presume que, no silêncio do regulamento e do acordo de teletrabalho, o teletrabalhador detém a livre utilização dos equipamentos e sistemas, podendo o mesmo utilizá-los para fins pessoais. Tal é enfatizado pela norma do nº 8 do art.168º, que considera constituir contraordenação grave a aplicação de qualquer sanção ao trabalhador pelo uso daqueles para além das necessidades de serviço, quando esse uso não esteja expressamente condicionado pelo regulamento interno ou pelo acordo de teletrabalho.

Na hipótese contrária, de os sistemas e equipamentos serem propriedade do trabalhador, a questão nem sequer se coloca. Isto, sem prejuízo, de o trabalhador dever obter a concordância do empregador acerca das características e preços dos equipamentos por ele adquiridos, conforme resulta do nº 1 do art.168º (AMADO, 2022).

Relativamente às condições para o uso dos equipamentos e sistemas fornecidos pelo empregador para utilização no teletrabalho, dentro das necessidades do serviço, obrigam o teletrabalhador a garantir a guarda, a conservação e a boa utilização dos mesmos. Trata-se do dever de custódia que se encontra genericamente previsto na al. g) do nº 1 do art.128º do CT, que, no contexto do teletrabalho, tem um sentido redobrado – maxime, no teletrabalho no domicílio – pelo facto dos instrumentos de trabalho não estarem no alcance permanente do empregador (MARTINEZ et al, 2020).

A OBRIGAÇÃO DO EMPREGADOR DE COMPENSAR AS DESPESAS ADICIONAIS

O nº 1 do art.168º do CT prevê que o empregador é responsável pela disponibilização Mercê da experiência e dos problemas práticos suscitados no decurso da pandemia⁷, em que o regime de teletrabalho chegou a ser obrigatório, o novo regime preocupou-se em especificar de modo que seja, inequivocamente, da responsabilidade do empregador o assumir dos custos inerentes resultantes da prestação do trabalho em regime de teletrabalho.

À semelhança da obrigação de disponibilização de instrumentos de trabalho a cargo do empregador, esta parece também resultar do princípio da equiparação de tratamento (GOMES, 2022). Do que se trata, afinal, é o de assegurar ao teletrabalhador que, à semelhança do que aconteceria se ele prestasse a sua atividade na empresa, também, neste caso, as despesas relacionadas com a mesma são suportadas pelo empregador.

Também de igual forma à obrigação anterior, esta trata-se de uma preocupação com expressão internacional, quer no quadro da Recomendação nº 184, que complementa a Convenção nº 177 da OIT, de 1996, quer no âmbito do Acordo-Quadro Europeu sobre o Teletrabalho, de 2002.

O nº 2 do art.168º do CT estabelece o princípio de que devem ser

“integralmente compensadas pelo empregador todas as despesas adicionais que, comprovadamente, o trabalhador suporte como direta consequência da aquisição ou uso dos equipamentos e sistemas informáticos ou telemáticos necessários à realização do trabalho, 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.”

Se o CT2009, na versão anterior à alteração introduzida pela Lei nº 83/2021, de 6 de dezembro, não especificava que despesas englobavam aquelas que empregador tinha o dever de compensar os trabalhadores que estivessem em regime de teletrabalho, atualmente, a lei prevê a sua definição e o modo como se calculam no nº 4 do art.168º. Deste modo, considera aquelas

⁷ No período de recurso massivo ao teletrabalho durante o estado de emergência, a base da presunção prevista no anterior nº1 do art.168º, não se verificou, sendo que, com a pressa de confinamento, os instrumentos tecnológicos utilizados no domicílio do trabalhador eram, frequentemente, propriedade deste, levantando-se dúvidas a propósito da assunção das inerentes despesas e das regras da sua utilização.

“as correspondentes à aquisição de bens e ou serviços de que o trabalhador não dispunha antes da celebração do acordo a que se refere o artigo 166.º, assim como as determinadas por comparação com as despesas homólogas do trabalhador no último mês de trabalho em regime presencial.”

Em face do exposto, parece-nos englobar o tipo de despesas relacionado com uma utilização direta dos instrumentos de trabalho em causa, os acréscimos de eletricidade, de internet e de comunicações, em virtude dos que resultariam se o consumo de tais bens fosse exclusivamente doméstico⁸. Enquanto as despesas relacionadas com os custos de manutenção dos mesmos instrumentos de trabalho parecem também poder incluir bens consumíveis, como tinteiros e papel, no caso de tais bens se revelarem indispensáveis à realização do trabalho.

De qualquer modo, no âmbito das alterações laborais da agenda do trabalho digno, o legislador reduziu o âmbito de aplicação da norma do n.º 4 do art.168.º ao privilegiar o acordo de um montante fixo entre as partes para compensação ao trabalhador pelas despesas adicionais (art.168.º n.º 3 CT), aplicando-se aquela apenas na ausência do anterior.

E nos casos em que existem dois ou mais trabalhadores que prestam atividade em teletrabalho no mesmo domicílio⁹, como é que se calcula o pagamento das despesas adicionais?

Apesar de a lei não prever expressamente nenhuma solução para a questão, o entendimento de muitos empregadores, bem como da DGAEP para os trabalhadores com vínculo de emprego público, tem sido o da repartição das despesas pelos vários empregadores envolvidos “tendo em conta o princípio da não duplicação da compensação destas despesas (corolário do princípio da proibição do enriquecimento sem causa)” e os princípios gerais do direito aplicáveis, designadamente o princípio da proporcionalidade e da adequação.

A referida solução implica que os empregadores articulem informação de modo a saberem, em concreto, qual o período de trabalho de cada um dos teletrabalhadores (tempo completo ou tempo parcial), qual a duração dos períodos de teletrabalho (v.g., regime híbrido entre trabalho presencial e

⁸ O legislador parece, assim, excluir gastos domésticos, como os relacionados com o consumo de água e a climatização do ambiente onde o trabalho é realizado (GOMES, 2022).

⁹ Este regime beneficia claramente essas situações, pois "prevalecendo a prova documental, parte das despesas acrescidas serão proporcionalmente maiores em relação ao período de tempo anterior, e, por outro lado, os benefícios económicos inerentes à compensação por parte da(s) entidade(s) empregadora(s) serão pagos na totalidade a cada indivíduo" (FERNANDES, 2021).

teletrabalho), quais os recursos utilizados por cada teletrabalhador para desempenhar as suas funções, entre outros¹⁰.

Porém, tudo isso pode entrar em conflito com o RGPD¹¹, parecendo-nos legítimo que as empresas se recusem a fornecer dados dos seus trabalhadores a outros empregadores ao abrigo, precisamente, do RGPD (MACHADO, 2023). A questão poderia, eventualmente, ser ultrapassada tendo em conta a al. c) do n.º 1 do art. 6.º do referido diploma, que considera lícito o tratamento de dados sempre que este seja necessário para o cumprimento de uma obrigação jurídica. Mas, tal como coloca MACHADO (2023) a questão, “será esta partilha de dados a única forma de dar cumprimento à previsão legal do art.168.º do CT?” Acompanhamos o entendimento que não, pois cremos que “existem outras formas de garantir o cumprimento da lei, nomeadamente, através de declaração sob compromisso de honra dos teletrabalhadores envolvidos quanto à repartição das despesas”.

Assim, face a esta omissão da lei, e consequente cenário de dúvidas e incertezas, recorda AMADO (2021) que

“Nos termos gerais, o trabalhador disporá de tempo para reclamar, em juízo, o pagamento de tais importâncias, visto que este crédito apenas prescreve um ano após o dia seguinte ao da extinção do contrato de trabalho, por força do art. 337.º do CT.”

Para efeitos fiscais, estabelece o n.º 6 do art.168.º que a compensação das despesas adicionais deve ser considerada custo para o empregador e não constitui rendimento do trabalhador até ao “limite do valor definido por portaria dos membros do Governo responsáveis pelas áreas dos assuntos fiscais e segurança social”. Este teto máximo para a isenção de IRS e de contribuições para a Segurança Social da referida compensação foi introduzido pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, tendo a respetiva regulamentação sido publicada dia 29 de setembro de 2023.

A Portaria n.º 292-A/2023, de 29 de setembro, fixou como limite de isenção o valor de 22 euros mensais (correspondente a 22 dias de trabalho)¹²,

¹⁰ Tal refere a DGAEP para efeitos da repartição das despesas adicionais pela pluralidade de empregadores envolvidos em <https://www.dgaep.gov.pt/index.cfm?OBJID=b8a129f3-8eb7-4b56-932f-f084b9abab44&ID=74000000>

¹¹ Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento e do Conselho, de 27 de abril de 2016, que tem como objeto a proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados.

¹² Este valor limite corresponde a 0,10 (euro)/dia de consumo de eletricidade residencial; 0,40 (euro)/dia de consumo de Internet pessoal; e 0,50 (euro)/dia de computador ou equipamento informático equivalente pessoal, conforme o n.º 1 do art.2.º do referido diploma legal.

montante que poderá ser majorado em 50% (33 euros para 22 dias de trabalho) se for definido na negociação coletiva.

De ressaltar que o mencionado valor limite é apenas aplicável à compensação pela utilização profissional em teletrabalho daqueles bens ou serviços que não sejam disponibilizados direta ou indiretamente ao trabalhador pela entidade empregadora (art.3º da Portaria nº 292-A/2023, de 29 de setembro) e aos dias completos de teletrabalho, efetivamente prestado e que resultem de acordo de teletrabalho (art.4º).

A consideração para efeitos fiscais, mencionada no nº 6 do art.168º do CT, diz respeito quer ao reembolso das despesas adicionais suportadas pelo teletrabalhador, devidamente comprovadas e apuradas de acordo com o previsto no nº 2 do art.168º, quer ao pagamento de um valor fixo para compensação dessas despesas adicionais, nos termos do nº 3 da norma anterior.

Por último, consideramos pertinente realçar o papel da negociação coletiva no regime do teletrabalho visto que a lei, por força da al. i) do nº 2 do art.492º do CT, permite às convenções coletivas regular as condições de prestação de trabalho em regime de teletrabalho. Inclusive, o regime legal pode ser afastado por aquelas quando o regime convencional dispor em sentido mais favorável aos trabalhadores (al. k) do nº 3 do art.3º do CT).

Deste modo, e no seguimento da Lei nº 83/2021, de 6 de dezembro, começaram a evidenciar-se transformações com um aumento considerável de convenções coletivas a regular o teletrabalho: 27 convenções em 2022, contrastando as 6 verificadas em 2021¹³. Entre o primeiro número, 10 convenções coletivas enquadram matérias críticas, ou seja, cuja densificação jurídica poderia ser melhorada em sede de contratação coletiva, como a questão da compensação ao trabalhador por acréscimo de despesas¹⁴.

Precisamente, a matéria da compensação de despesas com o teletrabalho sempre foi apontada pela doutrina como uma matéria que “a contratação coletiva poderá ajudar a complementar a lei, sem desrespeitar o comando legal”

¹³ Os dados constam do relatório anual sobre negociação coletiva em 2022, elaborado pelo Centro das Relações Laborais, disponível em <https://www.crlaborais.pt/negociacao-coletiva-relatorios>

¹⁴ AC ZÜRICH / STAS – BTE 20/2022 (cl. 12ª, nº 10): atribuição de uma compensação através de um montante fixo (36€ mensais/11 meses por ano, ou 3€/dia), a pagar ao trabalhador, por conta do acréscimo de despesas que possa resultar do teletrabalho; AE CP Comboios / ASCEF – BTE 23/2022 (cl. 17ª): o trabalhador tem de demonstrar o acréscimo de custos resultante do teletrabalho; AE INCM / FIEQUIMETAL – BTE 45/2022 (cls. 37ª-A a 37ª-C): subsídio até 40€ para compensação de despesas adicionais como a consequência do uso ou manutenção dos equipamentos e sistemas informáticos ou telemáticos, para os teletrabalhadores, ou para comparticipação de título de transporte “passe social”, para os trabalhadores em regime presencial.

(AMADO, 2021). De facto, é evidente a pluralidade de soluções convencionais encontradas em 2022 que procuraram ajustar, não só este, mas vários aspetos do novo regime, à sua realidade organizacional, embora moldadas ao figurino legal.

CONCLUSÃO

A situação pandémica que vivemos de 2020 a 2023, ocasionada pela doença COVID-19, funcionou como estímulo para que muitos hábitos se modificassem quanto à forma como prestamos o nosso trabalho. Como foi escrito, uma das coisas que a referida pandemia pareceu ter provado aos trabalhadores consistiu em que “the job you were told couldn’t be done remotely can be done remotely” e o teletrabalho veio para ficar.

O teletrabalho assume-se como uma modalidade de trabalho à distância, mas com recurso a tecnologias de informação e comunicação, num local que pode coincidir, ou não, com o domicílio do trabalhador.

Ora, não obstante de o regime jurídico do teletrabalho (artigos 165º a 171º do CT) já conter princípios muito relevantes nesta matéria, com a sua generalização ficaram a descoberto algumas insuficiências regulatórias, nomeadamente em matéria de disponibilização dos instrumentos de trabalho necessários à realização do trabalho, e em matéria de compensação dos custos a ele associados, gerando-se um aceso debate.

É neste quadro que surge a Lei nº 83/2021, de 6 de dezembro, que apresentou, efetivamente, algumas soluções que nos parecem de elogiar. Houve a preocupação de regular com detalhe que o empregador é responsável pela disponibilização ao trabalhador dos equipamentos e sistemas necessários à realização do trabalho, e que o trabalhador tem direito a receber uma compensação adicional respeitante às despesas que comprovadamente tenha suportado por estar em regime de teletrabalho (artigo 168º CT).

Norma essa que sofreu uma recente – e positiva – alteração nas subsequentes alterações laborais, em 2023, no âmbito da agenda do trabalho digno. Neste sentido, passou a eleger-se como critério preferencial para o apuramento da compensação pelas despesas adicionais a fixação antecipada de um montante para esse efeito, determinado por acordo das partes ou por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável.

Concluimos, portanto, que o legislador conseguiu, através da Lei nº 83/2021, de 6 de dezembro, pôr fim a algumas lacunas que se faziam sentir no regime do teletrabalho, como era o caso da questão dos instrumentos de trabalho e do pagamento de despesas inerentes. Apesar de existir, ainda, espaço para o esclarecimento de certas questões práticas, algumas foram tomadas em conta na recente reforma laboral com a Lei nº 13/2023, de 3 de abril, contribuindo para uma maior operacionalidade do regime.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AMADO, J. L. *Contrato de Trabalho - Noções Básicas*. 4ª ed., Coimbra: Almedina, 2022.
- AMADO, J. L. *O teletrabalho: do Código à Covid-19*, 2020. Disponível em <https://observatorio.almedina.net/index.php/2020/03/25/o-teletrabalho-do-codigo-a-covid-19/>
- AMADO, J. L. *Teletrabalho: o “novo normal” dos tempos pós-pandémicos e a sua nova lei*, 2021. Disponível em <https://observatorio.almedina.net/index.php/2021/12/29/teletrabalho-o-novo-normal-dos-tempos-pos-pandemicos-e-a-sua-nova-lei/>
- BARATA, M. S. O regime jurídico do teletrabalho em Portugal. *Revista Ibérica do Direito*, v. 1, n. 1, p. 46-52, 2020.
- DRAY, G. et al. *Livro verde sobre as relações laborais 2016*. 1ª ed., Lisboa: Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, 2016.
- FALCÃO, D.; TOMÁS, S. T. *Lições de Direito do Trabalho: a relação individual de trabalho*. 12ª ed., Coimbra: Almedina, 2023.
- FERNANDES, A. M. *Direito do Trabalho*. 22ª ed., Coimbra: Almedina, 2023.
- FERNANDES, T. *O Teletrabalho e a Lei n.º 83/2021, de 6 de Dezembro (breves considerações)*, 2021. Disponível em <https://www.tofadvogados.com/post/o-teletrabalho-e-a-lei-n-%C2%BA-83-2021-de-6-de-dezembro-breves-considera%C3%A7%C3%B5es>
- GOMES, M. I. As alterações do teletrabalho à luz da Lei nº 13/2023, de 3 de abril (Agenda do Trabalho Digno). *Revista Questões Laborais*, v. 1, n. 63, p. 165-180, 2023.
- GOMES, M. I. Disponibilização de equipamentos e sistemas e compensação das despesas adicionais. *Revista Questões Laborais*, vol. 1, n. 60, p. 99-125, 2022.
- GOMES, M. I. O teletrabalho e as condições de trabalho: desafios e problemas. *E.Tec Yearbook - Artificial Intelligence & Robots*, p. 141-169, 2020.
- INE. *Acompanhamento do impacto social e económico da pandemia, 18º relatório semanal - Módulos ad hoc do Inquérito ao Emprego - Trabalho a partir de casa - 2º trimestre de 2020*, 2021. Disponível em https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUESdest_boui=445841978&DESTAQUESmodo=2&xlang=pt
- LAMBELHO, A.; GONÇALVES, L. A. *Direito do trabalho: da teoria à prática*. 2ª ed., Carcavelos: Rei dos Livros, 2021.

- LEITÃO, L. M. *Direito do Trabalho*. 8ª ed., Coimbra: Almedina, 2023.
- MACHADO, S. S. Regime jurídico do teletrabalho em Portugal: algumas notas e muitas dúvidas. In *Seminário Contratos Atípicos de Emprego e Economia Digital – Perspectiva Luso-ítalo-brasileira: atas do seminário*. Porto: Instituto Iberoamericano de Estudos Jurídicos e Universidade Lusófona, p. 347-357, 2023.
- MARTINEZ, P. R. et al. *Código do Trabalho: Anotado*. 13ª ed., Coimbra: Almedina, 2020.
- QUINTAS, P.; QUINTAS H. *Manual de Direito do Trabalho e de Processo do Trabalho*. 11ª ed., Coimbra: Almedina, 2023.
- RENDINHA, M. R. Teletrabalho 2020 ou o encanto de Janos. In RAMALHO, M. R.; MOREIRA, T. C. (coordenação). *Covid-19 e Trabalho: o Dia Seguinte*. Lisboa: AAFDL - Associação Académica da Faculdade de Direito de Lisboa, p. 39-48, 2020.

Law, State and Telecommunications Review
Revista de Direito, Estado e Telecomunicações

Contact:

Universidade de Brasília - Faculdade de Direito - Núcleo de Direito Setorial e Regulatório
Campus Universitário de Brasília
Brasília, DF, CEP 70919-970
Caixa Postal 04413

Phone: +55(61)3107-2683/2688

E-mail: getel@unb.br

Submissions are welcome at: <https://periodicos.unb.br/index.php/RDET>