

# A NOVA REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO

## APLICABILIDADE PRÁTICA

Em consonância com as alterações no mercado de trabalho relativas a um aumento do exercício da actividade pelos trabalhadores através do recurso às tecnologias de informação e comunicação, o legislador densificou a regulamentação do teletrabalho através da Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, que entrou em vigor no passado dia 1 de janeiro de 2022.

No entanto, a nova lei tem suscitado várias questões quer quanto à sua concretização, quer quanto à sua aplicabilidade prática, questões essas que carecerão de clarificação em ordem a evitar potenciais litígios entre empregadores e trabalhadores.

Cumprirá considerar, designadamente, neste âmbito as questões suscitadas por força do alargamento do direito ao teletrabalho previsto com a nova legislação agora em vigor.

De notar que, presentemente, quando se encontrem cumpridas as exigências de compatibilidade da actividade prestada com o regime de teletrabalho e o empregador disponha dos recursos e meios para o efeito, encontra-se prevista a possibilidade de execução do trabalho em regime teletrabalho para os trabalhadores com filhos até aos oito anos de idade quando ambos os progenitores reúnam condições para o exercício da actividade em regime de teletrabalho, desde que seja exercido por ambos em períodos sucessivos de igual duração, num prazo de referência de doze meses, ou ainda quando se tratem de famílias monoparentais ou de situações em que apenas um dos progenitores reúna condições para o exercício da actividade em regime de teletrabalho.

Ora, a execução do regime agora previsto não se encontra isenta de dificuldades de aplicação prática na medida em que se colocam dificuldades para o empregador em conseguir verificar e controlar a partilha do regime de teletrabalho por ambos os progenitores e/ou em conseguir aferir / verificar que apenas um dos progenitores reúne condições para o exercício da actividade em regime de teletrabalho. Estas dificuldades poderão levar os empregadores a recusarem a execução da prestação laboral destes trabalhadores por falta de uma regulamentação clara e cabal da disponibilização e demonstração das informações e condições necessárias, o que poderá resultar em prejuízo dos trabalhadores. Assim, o legislador deveria ter previsto uma forma, documental ou outra, de os referidos trabalhadores atestarem ou comprovarem que se encontram numa situação subsumível ao agora previsto alargamento do direito ao teletrabalho.

Por outro lado, não menos importantes, salientamos as dificuldades práticas inerentes à previsão legal da obrigação do empregador compensar integralmente o trabalhador por todas as despesas adicionais que este, comprovadamente, suporte como consequência directa da prestação da actividade em regime de teletrabalho incluindo, nomeadamente, os acréscimos com os custos da energia e da rede instalada no local de (tele)trabalho em condições de velocidade compatível com as necessidades de comunicação do serviço. Neste âmbito, poderá, por um lado, ser difícil ao trabalhador comprovar não apenas as referidas despesas adicionais como também o facto de as mesmas resultarem directamente da prestação de teletrabalho. Por outro lado, e quanto ao empregador, adivinham-se dificuldades relacionadas com a justificação do ponto de vista contabilístico e financeiro destes pagamentos enquanto custos para a Empresa. Note-se, assim, que o legislador deveria ter densificado os critérios e procedimentos associados a esta compensação do trabalhador pelo empregador de eventuais custos adicionais inerentes à prestação de teletrabalho ou ter optado designadamente por determinar o pagamento pelo empregador de um montante fixo aos trabalhadores em regime de teletrabalho.

Em terceiro lugar, importa dar nota da consagração pelo legislador do denominado direito à desconexão, impondo ao empregador o dever de se abster de contactar o trabalhador no período de descanso, ressalvadas as situações de força maior.

Neste âmbito coloca-se desde logo a questão de saber se, e de que forma, se aplicará este normativo legal relativamente a trabalhadores com isenção total de horário de trabalho.

Por outro lado, seria importante que o legislador tivesse clarificado e/ou concretizado, ainda que de forma meramente exemplificativa, o que se deve entender por “contactar o trabalhador” e por “situações de força maior”.

Numa altura em que se recorre cada vez mais às tecnologias de informação e comunicação, deverá ser considerado que o envio de um e-mail pelo empregador é uma forma de “contactar o trabalhador”? Estará vedado ao empregador o envio de uma mensagem de correio eletrónico, por exemplo, ao domingo para que o trabalhador realize determinada tarefa logo na segunda-feira de manhã?

Mais ainda, considerando que o conceito de “situações de força maior” se define habitualmente como tratando-se de situações verdadeiramente excepcionais, imprevisíveis e inevitáveis que não podem resultar da normal pressão da actividade empresarial, como por exemplo explosões, incêndios e/ou outras situações desta natureza, estará vedado ao empregador contactar o trabalhador numa situação em que, por exemplo, tenha havido uma avaria num equipamento de produção e/ou um cliente tenha solicitado uma encomenda ou prestação de serviço urgente? Ou o regime agora previsto poderá originar uma concentração anómala de pedidos e contactos por parte do Empregador que, por força da nova legislação, opte por guardar todas as solicitações para momento oportuno, potenciando situações de maior pressão sobre os trabalhadores face ao avolumar de informações e pedidos?

Estas e outras questões que a nova lei deixou por esclarecer e concretizar, carecerão de uma maior densificação, bem como de uma ponderadíssima análise casuística da realidade da concreta relação laboral em ordem a que o regime de teletrabalho possa responder aos desafios das diferentes realidades e relações de trabalho. Poderá equacionar-se se a solução para as dificuldades aqui retratadas não poderá passar, designadamente, pela cooperação entre Associações de Empregadores e Estruturas de Representação Coletiva de Trabalhadores no sentido da densificação e adequação casuística deste regime através de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.

Importará fundamentalmente fomentar a flexibilidade necessária aos empregadores e trabalhadores e promover a pacificação das relações laborais, sob pena de, se assim não for, se poderem extremar as posições de cada uma das partes na relação de trabalho e potenciar-se um cada vez maior número de conflitos laborais.



**Vitor Furtado Sousa**  
Advogado



**Sofia Garriapa**  
Advogada