Está em vigor o teletrabalho obrigatório. Quais são as regras?

'Trabalho e impostos (des)complicados' é uma rubrica do Notícias ao Minuto, assinada por Dantas Rodrigues, sobre assuntos relacionados com trabalho, finanças pessoais e impostos.



© Shutterstock

31/12/21 09:06 · HÁ 1 HORA POR NOTÍCIAS AO MINUTO

"O regime de teletrabalho foi antecipado e estará em vigor até ao dia 9 de janeiro de 2022. Contudo, a 1 de janeiro de 2022, entrará em vigor a nova legislação do regime de teletrabalho, nomeadamente a Lei n.º 83/2021 de 6 de dezembro, que veio alertar significativamente o enquadramento aplicável e terá implicações nessa semana de teletrabalho obrigatório.

Neste sentido, de 26 a 31 de dezembro, o regime legal não tem alterações apenas de 1 a 9 de janeiro de 2022, já estando em vigor a nova Lei, deverão ser aplicadas as disposições e regras legais ali regulamentadas, vamos então as conhecer:

a) o alargamento do teletrabalho, sem necessidade de qualquer acordo entre trabalhador e empregador, a pais com filhos até aos 8 anos de idade (até então era até aos 3 anos de idade), com a condição de partilha de teletrabalho por ambos os progenitores por períodos iguais de tempo, ou famílias monoparentais ou situações em que apenas um dos progenitores, comprovadamente, reúne condições para o exercício da atividade em regime de teletrabalho.

Esta medida exclui, todavia, os trabalhadores das empresas com menos de dez funcionários.

b) obrigatoriedade da entidade empregadora custear as despesas adicionais relacionadas com o teletrabalho, tais como energia, telecomunicações ou até equipamentos decorrentes do teletrabalho;

Consideram-se 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 deverá ser efetuado após a realização das despesas pelo trabalhador.

Exemplo:

O trabalhador tem uma despesa de internet (que teve de "aumentar" para garantir estabilidade à prestação de trabalho) e eletricidade, num valor de 250 euros mensais, aquando a passagem para o regime de teletrabalho, quando antes gastaria apenas 200 euros, deverá a empresa suportar esta despesa adicional de 50 euros.

O que está incorreto na lei:

O critério utilizado pelo legislador, já que, uma grande maioria dos trabalhadores, já exerciam funções em regime de teletrabalho em 2020, e assim, poderão não conseguir justificar esse aumento da despesa.

c) imposição do chamado "dever de abstenção de contacto" pela entidade patronal fora do horário de trabalho, constituindo uma contraordenação grave a violação desta disposição. De acordo com esta disposição, o empregador não deverá contactar o trabalhador fora do seu horário de trabalho, exceção feita para os casos que se considerem de "força maior".

Exemplo:

O empregador (patrão), Chefe do Departamento (que estaria ausente) contacta um determinado funcionário, para além do seu horário de trabalho, porquanto este era, naquele momento, a única pessoa que possuía as chaves de acesso ao estabelecimento da empresa (ou residia mais próximo), sendo necessário que facultasse as mesmas a outro colega ou se deslocasse ao local, para rececionar uma encomenda urgente.

O que está incorreto na lei:

Deixar por regular é o que se deve entender por motivos de “força maior”. O conceito em causa aparece associado quer na doutrina, quer na jurisprudência, a situações com características de “imprevisibilidade, inevitabilidade ou irresistibilidade a determinada situação”.

d) direito dos trabalhadores, com estatuto de cuidador informal não principal, exercerem funções em teletrabalho, pelo período máximo de quatro anos seguidos ou interpolados, pedido que o empregador pode recusar, alegando "exigências imperiosas do funcionamento da empresa".

De acordo com o Estatuto do Cuidador Informal, aprovado pela Lei n.º 100/2019, de 6 de setembro, considera-se cuidador informal não principal a pessoa que acompanha e cuida da pessoa cuidada, de forma regular, mas não permanente. Assim, a estas pessoas, é permitido o desempenho de atividade profissional subordinada paralelamente às funções inerentes ao seu estatuto.

Tal pedido deverá ser dirigido ao empregador. Este ainda que tenha o dever de proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, poderá não concordar, devendo, no entanto, justificar tal pretensão.

As referidas exigências imperiosas do funcionamento da empresa que, eventualmente, podem vir a justificar a recusa desse pedido, correspondem a situações do funcionamento da empresa, que o empregador não consegue alterar e simultaneamente conseguir manter o regular funcionamento da empresa ou estabelecimento."

A publicação da rubrica 'Trabalho e impostos (des)complicados' é quinzenal. Faça também parte dela. Envie as suas dúvidas, questões ou sugestões de temas para o endereço de e-mail economia@noticiasaominuto.com.

Dantas Rodrigues é advogado e sócio-partner da Dantas Rodrigues & Associados. Está inscrito na Ordem dos Advogados desde 1993. Frequentou o curso de Mestrado em Direito na vertente de Ciências Jurídicas – Direito em Ação, no ano letivo de 1997/1998, na Universidade Autónoma de Lisboa. É professor de Direito do Ensino Superior Politécnico desde 1995.