

**EUROMILHÕES**  
A criar excêntricos de um dia para o outro

**143 MILHÕES** ESTA TERÇA-FEIRA

**JOGOS SANTACASA**

19

100% DE CAPITAL EM APOSENTAÇÃO APT

Abrir portas onde se erguem muros

Director: Manuel Carvalho Terça-feira, 7 de Dezembro de 2021 • Ano XXXII • n.º 11.547 • Edição Lisboa • Assinaturas 808 200 095 • 1,40€



**Hospital Lusíadas**  
**Jorlan Vieira:**  
“Difamado,  
humilhado por  
ser estrangeiro”  
Sociedade, 14/15



**Antonio Pirolli**  
“Temos de trabalhar  
em conjunto para  
fazer crescer o São Carlos”  
Cultura, 28/29

**Europa**  
Conversa entre Biden e Putin  
para impor limites e tentar  
desacelerar retórica de guerra  
Mundo, 22

# Provar aumento de despesa no teletrabalho dificulta aplicação da lei

Quando o teletrabalho voltar a ser obrigatório, entre 2 e 9 de Janeiro, as empresas já terão de contar com a

nova lei do teletrabalho e serão obrigadas a suportar as despesas adicionais com este regime. Mas para que

o empregador lhe pague, o trabalhador tem de apresentar prova de que passou a ter despesas adicionais que

não existiam antes do acordo do teletrabalho ou que elas são mais elevadas, em comparação com os gastos

do mesmo mês do ano anterior. Juristas prevêem dificuldades na aplicação da norma Economia, 24/25

**Covid-19**  
**Doze companhias aéreas já foram multadas por não cumprirem regras**  
Destaque, 2 a 4 e Editorial

Não houve filas para testagem à chegada a Lisboa do segundo voo de repatriamento de Moçambique

NIÑO FERREIRA SANTOS

**PSD**  
**Depois dos militantes, Rui Rio conquista conselheiros**

Os conselheiros nacionais do PSD não devem levantar grandes obstáculos às escolhas de Rui Rio para as listas de deputados Política, 12

**Eduardo Cabrita**  
**Motorista só travou o carro depois do atropelamento**

BMW de ex-ministro parou 105 metros após a colisão com Nuno Santos  
Sociedade, 16



## Economia Regras entram em vigor na véspera da semana de contenção

# Provar aumento de despesas no teletrabalho dificulta aplicação da nova lei

Novas regras do teletrabalho entram em vigor a 1 de Janeiro, na semana em que a adopção deste regime será obrigatória. Trabalhador tem de provar acréscimo de despesas, mas juristas prevêem dificuldades e alguma conflitualidade

### Raquel Martins

Na semana de 2 a 9 de Janeiro – quando o teletrabalho voltar a ser obrigatório –, as empresas já terão de contar com a nova lei do teletrabalho e serão obrigadas a suportar as despesas adicionais com este regime. Porém, os juristas consultados pelo PÚBLICO prevêem dificuldades na aplicação da norma que obriga o empregador a pagar e o trabalhador a provar que tem mais gastos com o trabalho à distância.

A Lei 83/2021, que entra em vigor a 1 de Janeiro, prevê que são “integralmente compensadas pelo empregador todas as despesas adicionais que, comprovadamente, o trabalhador suporte como directa 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 (...), assim como os custos de manutenção dos equipamentos e sistemas”.

Mas para que o empregador lhe pague, o trabalhador tem de apresentar prova de que passou a ter despesas adicionais que não existiam antes do acordo do teletrabalho ou que elas são mais elevadas, em comparação com os gastos do mesmo mês do ano anterior à adopção do regime.

É precisamente neste ponto que alguns juristas consideram estar uma das principais dificuldades do diploma e um dos “pormenores de complexa aplicação”, para os quais alertou o Presidente da República, quando promulgou a nova lei.

“A lei tem muitas falhas de técnica legislativa que lhe retiram eficácia e a questão das despesas é paradigmática”, critica Nuno Morgado, advogada laboralista da PLMJ.

“Quis-se aprovar a legislação para proteger o trabalhador de um acréscimo de despesas que eventualmente tenha com o teletrabalho, mas o

critério que se introduziu é muito fluido”, acrescenta. Admite que “pode haver situações em que, não obstante haja um acréscimo das despesas, ele não consiga ser comprovado e, se não conseguir ser comprovado, a empresa tem toda a legitimidade de dizer que não paga”.

“Tudo terá de ser medido com uma certa periodicidade. Todos os meses teremos de verificar se houve um acréscimo ou não e há situações em que os meses que vão ser tidos em conta são meses em que as pessoas já estiveram em teletrabalho”, exemplifica.

### Método rigoroso

Pedro da Quitéria Faria, advogado da Antas da Cunha Eija, receia que o novo artigo 168.º do Código do Trabalho possa tornar-se uma “questão crítica”, porque não determina de que forma se faz o apuramento das despesas a considerar, nem como se deve proceder quando o acordo de teletrabalho não especifique estas despesas ou nos casos em que a empresa não tem regulamento interno.

O especialista em legislação laboral defende que deveria haver uma regulamentação da norma que per-

mita “a densificação das despesas adicionais” e a definição de um “método comparativo rigoroso e isento de dúvidas” para o seu apuramento, prevenindo assim futuros conflitos.

O artigo 168.º “não é bom nem para empregador nem para o trabalhador”, resume a advogada da Cuatrecasas Maria da Glória Leitão. Os problemas, frisa, não se põem apenas ao trabalhador, que tem de provar que o teletrabalho lhe trouxe despesas acrescidas. As próprias empresas terão dificuldade em verificar se houve, de facto, um acréscimo dos gastos do trabalhador com electricidade ou Internet, por exemplo, e se essas despesas dizem respeito apenas ao trabalhador, ou se são partilhadas por vários elementos do agregado familiar.

“Pode haver aqui muita dificuldade de quer de um lado, quer do outro”, sublinha. Se do lado do trabalhador, muitas vezes, “a prova é difícil de fazer e aqui a prova são os recibos que tem de apresentar”, realça, também o empregador “vai ter muita dificuldade em fazer as perguntas, que podem entrar em colisão com a protecção da privacidade” do trabalhador.

A solução para este potencial conflito é, na perspectiva de Maria da Glória Leitão, as partes convencionarem, no acordo do teletrabalho, uma compensação para as despesas. Também o advogado Nuno Morgado recomenda que as empresas tenham regras claras, ultrapassando assim as lacunas da lei.

Os problemas não ficam pelas despesas, como destaca Hugo Martins Braz, da Valadas Coriel & Associados, que receia que o alargamento das situações em que o trabalhador tem direito a exercer a actividade em teletrabalho possa trazer dificuldades. “Será altamente conveniente que as empresas definam, através de regulamento interno, os postos de trabalho cujas funções são compatí-



Novas regras para o teletrabalho chegam quase dois anos depois do início

veis com o teletrabalho e outras condições em que a adopção do teletrabalho na empresa pode ser aceite. A existência deste tipo de regulamentos poderá ser de grande utilidade para as empresas quando surjam conflitos, nomeadamente acerca da compatibilidade do regime de teletrabalho com a actividade desempenhada pelo trabalhador”, adianta

em declarações ao PÚBLICO.

Hugo Martins Braz alerta ainda para o facto de a lei continuar a partir do pressuposto de que o teletrabalho é executado no domicílio do trabalhador, quando ele pode ser prestado noutros espaços. “Tal suscita questões extremamente complexas, nomeadamente no que respeita à definição de local de trabalho para



**O empregador vai ter muita dificuldade em fazer as perguntas, que podem entrar em colisão com a protecção da privacidade**

**Maria Glória Leitão**  
Advogada da Cuatrecasas



PAULO PIMENTA

da pandemia de covid-19

efeito de acidentes de trabalho. Apesar desta alteração ao regime do teletrabalho, o regime dos acidentes de trabalho não foi alterado (na realidade, e apesar de sucessivas alterações, consagra regras que vêm do século passado e amplamente desajustadas da realidade actual). Esta é uma área em que irão surgir grandes dificuldades”, prevê.

## As principais novidades

### Teletrabalho pressupõe acordo e empresa tem de justificar recusa

Tal como acontece agora, a nova lei prevê que a adopção do regime do teletrabalho pressupõe a existência de um acordo escrito, que pode constar do contrato inicial ou ser autónomo.

A lei traz novidades em dois pontos. Por um lado, se a proposta de acordo for da empresa, o trabalhador pode opor-se e não tem de justificar essa decisão. Por outro, e no caso de ser o trabalhador a propor um acordo de teletrabalho, o empregador só pode recusar por escrito e terá de justificar essa decisão.

A empresa pode definir no regulamento interno as actividades e as condições em que a adopção do teletrabalho poderá ser aceite.

### Direito alargado a trabalhadores com filhos até oito anos

A lei já previa que têm direito a exercer actividade em teletrabalho vítimas de violência doméstica, assim como pessoas com filhos até três anos, desde que este regime seja compatível com a actividade desempenhada e a entidade patronal disponha de recursos e meios para o efeito.

Agora, este direito é alargado a 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. Este direito abrange famílias monoparentais e as situações em que apenas um dos progenitores tem um emprego compatível com o teletrabalho. Também os trabalhadores a quem tenha sido reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal têm direito a exercer a actividade em regime de teletrabalho, pelo período máximo de quatro anos seguidos ou interpolados. Mas, neste caso, o empregador pode recusar o pedido, invocando “exigências imperiosas do funcionamento da empresa”.

O alargamento do direito ao teletrabalho para pais de crianças entre os três e os oito anos e para cuidadores informais não se aplica às empresas que têm até dez trabalhadores.

### Empregador obrigado a pagar acréscimo de despesas

O diploma clarifica a obrigação de o empregador pagar as

despesas relacionadas com o teletrabalho. Assim, passa a estar previsto que são “integralmente compensadas pelo empregador todas as despesas adicionais que, comprovadamente, o trabalhador suporte como directa 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 equipamentos e sistemas”.

Considera-se “despesas adicionais” as que dizem respeito à aquisição de bens ou serviços de que o trabalhador não dispunha antes de ter iniciado o teletrabalho e as determinadas por comparação com as despesas homólogas no mesmo mês do ano anterior à situação de teletrabalho.

### Subsídio de refeição sem menção expressa na lei

Foi um tema que gerou polémica quando, em 2020, o teletrabalho se generalizou por causa da pandemia. Apesar de o Governo ter dado indicações de que o subsídio de refeição deve continuar a ser pago a quem já o recebia, a lei agora publicada não consagra de forma expressa esse direito para quem está em teletrabalho. Porém, os deputados do PS defenderam durante o processo legislativo que o subsídio de refeição faz parte das prestações complementares e acessórias que devem constar do acordo do teletrabalho.

### Empresa não pode contactar no tempo de descanso

A lei prevê uma norma que põe no empregador o ónus de respeitar os tempos de descanso do trabalhador. O Artigo 199.º-A da lei agora publicada estipula que “o empregador tem o dever de se abster de contactar o trabalhador no período de descanso, ressalvadas as situações de força maior”.

O incumprimento deste dever constitui uma contra-ordenação grave, com coimas que podem ir dos 612 euros até aos 9690 euros (o valor varia consoante a dimensão da empresa e de se tratar de negligência ou dolo). Esta norma aplica-se a todos os trabalhadores, quer estejam em regime presencial, quer estejam em teletrabalho.

## Função pública

# Resolução é omissa mas teletrabalho também é recomendado no Estado

### Pedro Crisóstomo

O Governo recomendou a adopção do teletrabalho nas empresas e, apesar de a resolução do Conselho de Ministros ser omissa em relação à administração pública, o executivo entende que a mesma orientação deve ser seguida nos serviços do Estado, com excepção daqueles onde não seja praticável, como no atendimento ao público.

O executivo veio esclarecer, numa nota enviada ao PÚBLICO na última sexta-feira, que a orientação, em vigor desde 1 de Dezembro, para a adopção do teletrabalho sempre que as funções em causa o permitam, “sendo uma recomendação, aplica-se também à administração pública ao abrigo dos poderes gerais de direcção” dos dirigentes sobre os serviços.

No entanto, a resolução do Conselho de Ministros que veio recomendar esta modalidade de prestação de trabalho durante as semanas anteriores ao Natal e ao Ano Novo não é clara quanto a isso, uma vez que a parte do texto na qual se determina essa recomendação remete para o que está disposto num diploma de 2020 que tem como âmbito de aplicação as empresas (Decreto-lei n.º 79-A/2020). E, nessa parte da resolução, nada é dito relativamente à administração pública, ao contrário do que sucede quando o Governo, na mesma resolução, impõe o regime de teletrabalho nos primeiros dias de Janeiro.

Ao mesmo tempo em que é omissa relativamente à administração pública em relação a estas semanas de Dezembro, a resolução do Governo tem uma segunda parte na qual estabelece como obrigatória a adopção do regime de teletrabalho entre 2 e 9 de Janeiro de 2022 e, aí, além de continuar a remeter para o tal decreto-lei de Outubro de 2020 que se aplica às empresas, prevê de forma expressa a extensão dessa obrigatoriedade à administração directa e indirecta do Estado. Apenas ficam de fora os serviços de atendimento ao público.

Confrontado com esta distinção, o Ministério da Modernização do Estado e da Administração Pública justifica que a recomendação “se aplica a todo o território nacional continental” e, sendo uma recomendação, também deve ser seguida na administração pública.

Já “na chamada semana de contenção (de 2 a 9 de Janeiro), tendo em conta a necessidade de contenção de contactos no período após o Natal e

Ano Novo, o teletrabalho passa a ser obrigatório para todos os trabalhadores, incluindo os do sector público, cujas funções o permitam, estando, por isso, expressamente previsto”, justifica o ministério tutelado por Alexandra Leitão.

A Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público assume igualmente, no seu site, que a recomendação também se aplica na esfera pública.

### Horário alargado

Segundo o ministério, na administração central “há cerca de 70 mil trabalhadores com funções compatíveis com teletrabalho” e o Governo espera que, de 2 a 9 de Janeiro, quando o regime for obrigatório, “estes trabalhadores estejam nesta modalidade de prestação laboral”.

O Governo entende, tal como ficou explícito num despacho de Agosto deste ano, que os serviços de atendimento ao público não fazem parte do leque de trabalhadores abrangidos pelo teletrabalho, por só poderem desempenhar as funções de forma presencial, no atendimento dos cidadãos.

# 70

**Na administração central, há cerca de 70 mil funcionários públicos que têm funções compatíveis com o regime de teletrabalho**

O ministério refere que “desde o dia 27 de Novembro que os períodos de atendimento em algumas lojas de Cidadão (Laranjeiras, Marvila, Odivelas, Porto, Vila Nova de Gaia, Coimbra, Braga e Faro) foram alargados”, funcionando agora das 8h às 20h nos dias úteis e das 8h às 15h aos sábados, “mantendo-se este horário alargado até ao final de Fevereiro”.

A mesma resolução do Conselho de Ministros, ao remeter o âmbito de aplicação da recomendação do teletrabalho para o que está disposto no Decreto-lei n.º 79-A/2020, parecia, pela forma como está construída, cingir essa orientação para as empresas com 50 ou mais trabalhadores, mas também relativamente a isso o Governo teve de vir esclarecer que essa não é a intenção, e que a recomendação se dirige a todas as empresas, independentemente do número de funcionários.