

# AS ALTERAÇÕES DO TELETRABALHO À LUZ DA LEI Nº 13/2023, DE 3 DE ABRIL (AGENDA DO TRABALHO DIGNO) UM PASSO NO SENTIDO DE UMA MAIOR OPERACIONALIDADE DO REGIME?<sup>1</sup>

Maria Irene Gomes<sup>2</sup>

<https://doi.org/10.21814/uminho.ed.151.5>

**Sumário:** 1. Lei nº 13/2023, de 3 de abril, e o regime do teletrabalho – notas de enquadramento. 2. Artigo 166º-A do Código do Trabalho e os casos de direito ao teletrabalho. 3. Artigo 168º do Código do Trabalho e o modo de apuramento da compensação das despesas adicionais. 4. Considerações finais.

**Palavras-chave:** Teletrabalho / Direito ao teletrabalho / Compensação das despesas adicionais

---

<sup>1</sup> O presente texto foi apresentado para publicação num número especial da revista *Questões Laborais*, dedicado às alterações laborais decorrentes da Agenda do Trabalho Digno.

<sup>2</sup> Professora Auxiliar da Escola de Direito da Universidade do Minho. Investigadora integrada do E-TEC Estado, Empresa e Tecnologia, grupo do JUSGOV – Centro de Investigação em Justiça e Governação, migomes@direito.uminho.pt Id. <https://orcid.org/0000-0001-9645-7352>.

## 1. Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, e o regime do teletrabalho – notas de enquadramento

1. É sabido que o regime do teletrabalho foi profundamente modificado com a Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, diploma que procurou dar novas respostas a este modo de prestar atividade num contexto de normalidade, uma vez ultrapassado o seu recurso excecional em pleno período pandémico<sup>3</sup>.

Entre muitos outros aspetos importa assinalar que a Lei n.º 83/2021: alterou o próprio recorte de teletrabalho enquanto fator desencadeante da aplicação do regime jurídico subsequente, abandonando a exigência que o trabalho prestado através dos meios informáticos e telemáticos em lugares não organizados pelo empregador tivesse de revestir um carácter de habitualidade, promovendo o recurso ao trabalho híbrido; ampliou os casos em que a implementação deste modo de prestar atividade resulta do exercício de um direito do trabalhador ao teletrabalho, e não de um acordo; reforçou o dever de os equipamentos e os sistemas necessários à realização do teletrabalho e à interação trabalhador-empregador serem disponibilizados pelo empregador, diretamente ou custeando-os posteriormente; e impôs ao empregador o dever de compensar as despesas adicionais suportadas pelo trabalhador como direta consequência da aquisição ou do uso dos equipamentos e sistemas informáticos ou telemáticos necessários à realização do trabalho<sup>4</sup>.

2. Em face dessa significativa alteração do regime ocorrida em finais de 2021, compreende-se que a Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, que introduziu inúmeras e importantes modificações à legislação laboral e conexas no âmbito da chamada Agenda do Trabalho Digno, se tenha restringido, no que à regulamentação do teletrabalho diz respeito, a alterações cirúrgicas operadas em duas das suas normas: o artigo 166º-A do Código do Trabalho, relativo

---

<sup>3</sup> Recurso excecional e massivo que pôs a descoberto diversas das suas insuficiências regulatórias. A este propósito, entre outros, JOÃO LEAL AMADO, «Teletrabalho: o ‘novo normal’ dos tempos pós-pandémicos e a sua nova lei», in *Observatório Almedina* (texto disponível em [https://observatorio.almedina.net/index.php/2021/12/29/teletrabalho-o-novo-normal-dos-tempos-pos-pandemicos-e-a-sua-nova-lei/#\\_ftn2](https://observatorio.almedina.net/index.php/2021/12/29/teletrabalho-o-novo-normal-dos-tempos-pos-pandemicos-e-a-sua-nova-lei/#_ftn2)), e JÚLIO GOMES, «O teletrabalho obrigatório em tempos de covid-19 e algumas insuficiências do regime jurídico português», in AAVV, *Trabalho na Era Digital: que Direito?* Estudos APODIT 9, sob coordenação de MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, CATARINA DE OLIVEIRA CARVALHO e JOANA NUNES VICENTE, AAFDL Editora, Lisboa, 2022, pp. 179-205.

<sup>4</sup> Para uma visão dos diferentes aspetos de alteração introduzidos ao regime jurídico do teletrabalho pela Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, AAVV, *Questões Laborais* (2022), n.º 60, número especial *O teletrabalho*, Almedina, Coimbra.

aos casos de direito ao teletrabalho; e o artigo 168º do Código do Trabalho, na parte respeitante ao modo de apuramento da compensação das despesas adicionais.

Dar nota das alterações introduzidas nesses dois normativos é o objetivo do presente texto<sup>5</sup>.

## **2. Artigo 166.º-A do Código do Trabalho e os casos de direito ao teletrabalho**

1. A primeira nota que se impõe assinalar, a propósito do artigo 166º-A do Código do Trabalho, relaciona-se com a sua especialidade, em face da regra geral quanto ao modo de implementação de prestar atividade em teletrabalho.

De facto, o modelo regra de implementação do teletrabalho subordinado é o acordo das partes, podendo este ser celebrado, nos termos do nº 1 do artigo 166º, quer com um trabalhador da empresa, revestindo a modalidade de teletrabalho *interno*, quer com um trabalhador admitido para o efeito, assumindo, neste último caso, a modalidade de teletrabalho *externo*. Trata-se da manifestação do princípio da voluntariedade na adoção deste modo de prestar trabalho assumido como uma das preocupações nucleares da regulamentação da figura, quer em termos internacionais, quer, entre nós, desde o Código do Trabalho de 2003 e que, ultrapassado o regime obrigatório da adoção da figura durante a pandemia COVID-19, a Lei nº 83/2021, de 6 de dezembro, não só o reafirmou como até o acentuou, pelo menos na ótica do trabalhador, nos termos dos atuais números 6 e 7 do mesmo artigo 166º do Código do Trabalho. E trata-se de um princípio que se compreende, dada a composição de interesses particulares subjacente, em regra, ao acordo de prestação de atividade em regime de teletrabalho.

Em todo o caso, o que as vantagens normalmente associadas ao teletrabalho foram revelando é que o recurso a esta forma de prestar atividade pode também satisfazer outro tipo de interesses, designadamente interesses

---

<sup>5</sup> Para uma visão do regime do teletrabalho, após a Lei nº 13/2023, de 3 de abril, MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho. Parte IV – Contratos e Regimes Especiais*, 2.ª edição revista e atualizada à Lei nº 13/2023, de 3 de abril, Almedina, Coimbra, 2023, pp. 179-235.

comuns à vivência em coletividade, tais como: a proteção de trabalhador vítima de violência doméstica, permitindo-lhe a continuação da prestação de atividade em local mais resguardado do agressor; a conciliação da vida profissional e da vida familiar do trabalhador, particularmente daquele que tem responsabilidades parentais; a manutenção do emprego em caso de certo tipo de doenças ou incapacidades do próprio trabalhador.

E para dar resposta a este tipo de situações o legislador foi paulatinamente consagrando casos em que o trabalhador passa a ser titular de um direito a teletrabalhar: desde o trabalhador vítima de violência doméstica, previsto na versão original do Código de Trabalho de 2009, até o trabalhador com responsabilidades parentais, primeiramente introduzido pela Lei nº 120/2015, de 1 de setembro, e posteriormente ampliado pela Lei nº 83/2021, de 6 de dezembro, diploma que também passou a contemplar a categoria do trabalhador cuidador informal não principal.

Ora, com a Lei nº 13/2023, de 3 de abril, alarga-se novamente um dos casos de direito ao regime de teletrabalho já previsto, passando a incluir também o trabalhador com filho que, independentemente da idade, sofra de deficiência, doença crónica ou doença oncológica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, e desde que o teletrabalho seja compatível com a atividade em causa e o empregador disponha de recursos e meios para o efeito.

2. Quanto ao direito ao teletrabalho do trabalhador vítima de violência doméstica, a sua consagração ocorreu com o Código de Trabalho de 2009, nos n.ºs 2 e 3 do artigo 166º, tendo-se mantido idêntica a sua regulamentação nas posteriores alterações ao regime do teletrabalho, ainda que passando a estar contemplado, com a Lei nº 83/2021, de 6 de dezembro, no artigo 166º-A, nº 1, preceito que reúne atualmente todos os casos previstos de direito a teletrabalhar.

Ora, não tendo sido esta situação alterada pela Lei nº 13/2023, de 3 de abril, e tendo sido já tratada com desenvolvimento pela doutrina<sup>6</sup>, não

---

<sup>6</sup> Ainda que em estudos alargados às diversas manifestações da tutela da proteção laboral concedida ao trabalhador vítima de violência doméstica, que não apenas o recurso ao teletrabalho. Veja-se, por exemplo, JOANA VASCONCELOS, «Sobre a proteção da vítima de violência doméstica no Direito do Trabalho português», *Revista de Direito e de Estudos Sociais* (2010), Ano LI (XXIV da 2.ª Série), n.ºs 1-4, pp. 103-134 (pp. 131-132), PEDRO FREITAS PINTO, «A proteção da vítima de violência doméstica no foro laboral», *Prontuário de Direito do Trabalho* (2010), nº 85, pp. 123-147 (pp. 139-142), e CATARINA DE OLIVEIRA CARVALHO, «Reflexões sobre a proteção laboral das víti-

nos debruçaremos sobre ela, ainda que deixemos aqui apenas três notas em jeito de reflexão.

2.1. A primeira observação prende-se com algumas críticas que têm sido lançadas a este propósito, pelo facto de o legislador nunca se ter pronunciado sobre aspetos procedimentais que poderiam tornar mais operacional o exercício deste direito a teletrabalar, tais como o tipo de requerimento a apresentar pelo trabalhador a solicitar o regime de teletrabalho e o prazo a conceder ao empregador para analisar o pedido e transmitir a sua decisão.

Ora, não obstante se compreenderem tais críticas, nas quais também nos revíamos, talvez se possa, porventura, sustentar que a ausência de previsão de um procedimento para este caso concreto, ausência em que o legislador continua a insistir não obstante as alterações ao regime<sup>7</sup>, resulta do facto de esta ser a situação em que existe um verdadeiro direito potestativo do trabalhador a teletrabalar<sup>8</sup>. Assim, desde que reunidas as condições para o trabalhador vítima de violência doméstica passar a ser titular do direito ao teletrabalho, e sendo a atividade suscetível de ser realizada desse modo – condição objetiva que não deve ficar *à mercê* de um qualquer juízo de mera oportunidade<sup>9</sup> –, o trabalhador pode prestar atividade em teletrabalho apenas pela manifestação da sua vontade, que, inelutavelmente, se impõe ao empregador, não podendo este opor-se a tal exercício<sup>10</sup>.

---

mas de violência doméstica. Breve análise comparativa entre os regimes português e espanhol», in *Para Jorge Leite Escritos Jurídico-Laborais*, vol. I, sob coordenação de JOÃO REIS, LEAL AMADO, LIBERAL FERNANDES e REGINA REDINHA, Coimbra Editora, Coimbra, 2014, pp. 143-169 (pp. 162-164).

<sup>7</sup> De facto, nem a Lei nº 83/2021, de 6 de dezembro, nem agora a Lei nº 13/2023, de 3 de abril, esclarecem quaisquer dúvidas procedimentais que a doutrina tem levantado a propósito do direito a teletrabalar previsto para o trabalhador vítima de violência doméstica. Em que prazo deve o trabalhador formular o pedido e qual o prazo de que dispõe o empregador para analisar o pedido e transmitir a sua decisão? Há algum período máximo para o exercício do direito ao teletrabalho para este caso? E quais as repercussões de um eventual desfecho do processo-crime, como o seu arquivamento?

<sup>8</sup> Afirma-o CATARINA DE OLIVEIRA CARVALHO, *ob. cit.*, p. 163, e MARIA EUNICE LOPES DE ALMEIDA, «O Teletrabalho e o Direito a Teletrabalar», *Questões Laborais* (2020), Ano XXVII, nº 56, pp. 81-123 (pp. 109-112).

<sup>9</sup> A este propósito, MILENA ROUXINOL, referindo que “muito embora esta avaliação seja levada a cabo, em primeira linha, pelo empregador”, sustenta que “este requisito, naturalmente passível de sindicância externa, tem um carácter eminentemente objetivo, ao invés de depender de uma apreciação puramente discricionária da entidade empregadora” [«O direito ao teletrabalho após a Lei nº 83/2021, de 6/12», *Questões Laborais* (2022), nº 60, número especial *O teletrabalho*, Almedina, Coimbra, pp. 79-97 (p. 85)].

<sup>10</sup> E parece-nos que é neste *ponto de partida*, e no subsequente *ponto de chegada*, que o direito a teletrabalar do trabalhador vítima de violência doméstica se distingue do regime regra de implementação do teletrabalho previsto no artigo 166º do Código do Trabalho e até dos restantes casos de direito a teletrabalar. Distingue-se do regime

No âmbito do exercício deste direito as partes devem, em todo o caso, como em qualquer outro, proceder de boa-fé, nos termos gerais do nº 1 do artigo 126º do Código do Trabalho. Assim, o trabalhador tem o dever de comunicar ao empregador, logo que possível, a intenção de passar a realizar a atividade em teletrabalho<sup>11</sup>, provando ser titular do estatuto de vítima de violência doméstica, nos termos previstos na Lei nº 112/2009, de 16 de setembro<sup>12</sup>. Já o empregador não deve colocar qualquer entrave ao exercício desse direito, parecendo inclusivamente ter a obrigação legal de disponibilizar ao trabalhador os meios instrumentais de que este necessita para realizar o teletrabalho, à luz do artigo 168º, nº 1, do Código do Trabalho, sendo já mais discutível se também tem a obrigação de compensação de despesas adicionais que possam, porventura, ocorrer por realização do teletrabalho, de acordo com o nº 2 do mesmo preceito<sup>13</sup>.

---

regra, dado que aí o trabalhador tem de efetuar uma proposta solicitando a realização da atividade em teletrabalho, no caso de esta “ser, pela forma como se insere no funcionamento da empresa, e tendo em conta os recursos de que esta dispõe, compatível com o regime de teletrabalho”, à qual o empregador pode recusar por escrito, devendo indicar o seu fundamento à luz, parece-nos, de um *largo espectro* de motivos gestionários. E distingue-se dos restantes casos de direito a teletrabalhar, uma vez que aqui não há a possibilidade apriorística de oposição do empregador, designadamente invocando a ausência de recursos e meios para o efeito. Daí que nos pareça que nestes casos, diferentemente de qualquer outro, tendo em conta os bens jurídicos que aqui se pretendem tutelar, a avaliação é feita, em primeira linha, pelo trabalhador com o estatuto de vítima, que fica sujeito, em todo o caso, ao risco de ter de regressar à empresa, sob pena de violação do dever de obediência, caso o empregador fundamentadamente prove que a sua presença é imprescindível à realização das específicas funções em concreto.

<sup>11</sup> É que no caso do trabalhador vítima de violência doméstica parece-nos que o seu direito a teletrabalhar é, efetivamente, mais *robusto* do que os restantes casos contemplados no artigo 166º-A do Código do Trabalho, não estando previsto qualquer tipo de oposição do empregador ao seu pedido. Assim, aqui o pedido reveste mais o caráter de uma comunicação efetuada pelo trabalhador de que vai passar a realizar a atividade em teletrabalho, uma vez provado, naturalmente, o seu estatuto de vítima e a suscetibilidade da atividade ser realizada em teletrabalho. Num sentido mais exigente, JOANA VASCONCELOS assinala que não é demais insistir, que o trabalhador “tem de apresentar um pedido, melhor dizendo, uma “proposta”, que concretize os termos em que pretende exercer a sua atividade em regime de teletrabalho e que será apreciada pelo empregador, que só a poderá recusar nos limitados termos referidos” [«Os regimes especiais de teletrabalho no Código do Trabalho», *Revista Internacional de Direito do Trabalho* (2023), Ano III, nº 4, páginas 221-235 (página 229)]. E afirmando mesmo a “necessária cooperação do empregador”, configurando-se aqui, afinal, um *direito subjetivo propriamente dito* e não um *direito potestativo*, MILENA ROUXINOL, *ob. cit.*, pp. 95-97.

<sup>12</sup> Diploma que estabelece o regime jurídico aplicável à prevenção da violência doméstica e à proteção e assistência das suas vítimas. Para ser beneficiário deste regime exige-se, todavia, que, seja apresentada a denúncia da prática do crime de violência doméstica. Nesse caso, e não existindo fortes indícios de que a mesma é infundada, as autoridades judiciárias ou os órgãos de polícia criminal competentes atribuem à vítima, para todos os efeitos legais, o estatuto de vítima, entregando-lhe um documento comprovativo do referido estatuto (artigo 14º da Lei nº 112/2009, de 16 de setembro).

<sup>13</sup> A questão também se coloca em Espanha, uma vez que o regime previsto na *Lei 10/2021, de 9 de julho*, que regula o trabalho à distância, assenta no pressuposto que tal forma de prestar trabalho é implementada por acordo entre as partes. Assim, também a doutrina se interroga se o regime do trabalho à distância contido na nova lei é aplicável aos casos em que o teletrabalho resulta do exercício de um direito do trabalhador, contemplado, em traços gerais, para os casos de trabalhador estudante para obtenção de título académico ou profissional [artigo 23, nº 1, alínea a),

Aliás, tendo em conta uma ideia de responsabilidade social que aqui também se pretende impor, ao empregador e à comunidade em geral, parecem-nos que se poderia configurar, para estes casos de trabalhador vítima de violência doméstica, que a disponibilização dos equipamentos e sistemas necessários e a compensação de eventuais despesas adicionais ficasse a cargo do Estado, na linha de outras medidas de apoio social já contempladas na Lei nº 112/2009, de 16 de setembro<sup>14</sup>.

2.2. Uma segunda observação, relacionada também com o regime de proteção de trabalhador vítima de violência doméstica, prende-se com a questão de saber se não seria igualmente de prever o direito ao trabalho presencial relativamente a alguém que tenha sido contratado em teletrabalho<sup>15</sup>. É que a possibilidade inversa – a passagem de um regime de teletrabalho *recatado*

---

do *Estatuto dos Trabalhadores*], trabalhador vítima de violência de género ou vítima de terrorismo (artigo 37, nº 8, do *Estatuto dos Trabalhadores*) e trabalhador com responsabilidades familiares (artigo 34, nº 8, do *Estatuto dos Trabalhadores*). É que se tem entendido que, para estes casos, não é aplicável o acordo previsto nos artigos 6 a 8, e não é aplicável a ideia de reversibilidade empresarial contemplada no artigo 5, nº 3, da *Lei 10/2021*, sob pena de esvaziamento do conteúdo do direito a teletrabalhar. Mas, precisamente a propósito da dotação dos equipamentos e sistemas para realização do teletrabalho e sua manutenção a cargo do empregador, a questão tem-se colocado. E há quem sustente que se tais aspetos não estiverem contemplados nas disposições que preveem os casos de titularidade do direito a teletrabalhar, que, em regra, remetem a regulamentação para a contratação coletiva, há um vazio normativo que pode impedir o exercício real e efetivo de tal direito. Nesse sentido, MARÍA ARETA MARTÍNEZ, «El ámbito de aplicación de la normativa que regula el trabajo a distancia», in AAVV, *El trabajo a distancia: una perspectiva global*, sob coordenação de ICÍAR ALZAGA RUIZ, CARMEN SÁNCHEZ TRIGUEROS e FRANCISCO JAVIER HIERRO HIERRO, Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2021, páginas 115-159 (páginas 153-156).

<sup>14</sup> É que a Lei nº 112/2009, de 16 de setembro, além de estabelecer outras medidas que visam tutelar os direitos dos trabalhadores vítimas de violência doméstica [como: a maior facilidade na mudança do trabalhador a tempo completo para um trabalho a tempo parcial e vice-versa (artigo 41º); o direito, verificadas determinadas circunstâncias, à transferência do local de trabalho (artigo 42º); a qualificação das faltas como justificadas, quando motivadas por impossibilidade de prestar trabalho em razão da prática do crime de violência doméstica (artigo 43º); o direito, a quem tenha sido atribuído o respetivo estatuto e se veja obrigado a sair da sua residência, em razão da prática do crime de violência doméstica, a uma licença de reestruturação familiar pelo período máximo de 10 dias seguidos, com perda de retribuição mas conferindo o direito a um subsídio de reestruturação familiar (artigos 43º-A a 43º-C aditado pela Decreto-Lei nº 101/2020, de 26 de novembro); e a indicação aos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho para estabelecerem preferências, sempre que possível, à admissão em regime de tempo parcial e à mobilidade geográfica, em favor dos trabalhadores que beneficiem do estatuto de vítima (artigo 44º)], prevê ainda outras medidas de tutela social, para além da matéria laboral, como, por exemplo: o apoio ao arrendamento (artigo 45º); a titularidade do direito ao rendimento social de inserção (artigo 46º); a perceção do abono de família (artigo 47º), etc.

<sup>15</sup> Uma vez que o direito ao (regresso) trabalho presencial, decorrente dos n.ºs 3 e 5 do artigo 167º do Código do Trabalho, relativo à duração e cessação do acordo de teletrabalho, é, a nosso ver, exclusivo da titularidade de um teletrabalhador *interno* e não de um teletrabalhador *externo*. A este propósito, MARIA IRENE GOMES, «Trabalho à distância: em particular o regime *nebuloso* do teletrabalho», in *Futuro do Direito do Trabalho: a constante refundação. Diálogos entre Portugal e Espanha*, Estudos APODIT 10, sob coordenação de MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO e JOANA NUNES VICENTE, Lisboa, AAFDL, 2023, pp. 119-136 (pp. 125-133).

para um trabalho presencial, bem mais exposto aos *olhos de outros* – pode revelar-se uma resposta adequada para este tipo de situação<sup>16</sup>.

2.3. A terceira observação respeita à possibilidade de se alargar este direito a teletrabalar, de *iure condendo*, a situações em que o trabalhador é vítima de assédio em contexto laboral presencial, caso, naturalmente, a atividade por ele desenvolvida seja suscetível de ser realizada em teletrabalho. É que também neste tipo de situação, a prestação de atividade em local mais resguardado do agressor, caso se trate de um outro trabalhador e/ou superior hierárquico da empresa<sup>17</sup>, pode, porventura, revelar-se uma resposta adequada<sup>18,19</sup>.

3. Quanto ao direito a teletrabalar do trabalhador com responsabilidades parentais, a sua consagração ocorreu em 2015, com a Lei nº 120/2015, de 1 de setembro, diploma que reforçou os direitos de maternidade e paternidade, tendo posteriormente sofrido alterações com a Lei nº 83/2021, de 6 de dezembro.

<sup>16</sup> Resposta prevista, por exemplo, no ordenamento espanhol, em que a Disposição Final 3.3. da *Lei 10/2021, de 9 de julho*, sobre trabalho à distância, adiciona um parágrafo ao artigo 37.8 do *Estatuto dos Trabalhadores*, cuja redação é a seguinte: “Os trabalhadores considerados vítimas de violência de género ou vítimas de terrorismo [...] têm também o direito de exercer o seu trabalho, no todo ou em parte, à distância, ou de deixar de o fazer, se este tiver sido o regime estabelecido, desde que, em ambos os casos, este modo de prestação de atividade seja compatível com o cargo e as funções por eles exercidas. Estes direitos podem ser exercidos nas condições em que, para estes casos específicos, estejam previstos em convenções coletivas ou acordos celebrados entre a empresa e os representantes legais dos trabalhadores, ou em conformidade com o acordo celebrado entre a empresa e os trabalhadores em causa” [sublinhado e tradução nossa]. De todo o modo, a norma não é isenta de crítica pela doutrina, pelo facto de não tornar claro se este direito a trabalhar à distância e, particularmente, o direito à reversão a trabalho presencial se assumem como direitos de exercício individual ou se a sua operacionalidade fica dependente dos termos previstos na contratação coletiva. Assim, ANNA GINÈS I FABRELLAS, MANUEL LUQUE PARRA, e JUAN PEÑA MONCHO, *Teletrabajo. Estudio jurídico desde la perspectiva de la seguridad y salud laboral*, Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2021, pp. 141-143.

<sup>17</sup> Independentemente, naturalmente, das medidas de reação contra o agressor, designadamente em termos disciplinares, até porque o empregador, sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho, tem o dever de instaurar procedimento disciplinar, nos termos do artigo 127.º, nº 1, alínea l), do Código do Trabalho.

<sup>18</sup> Porventura, pois não deixa de ser associado ao teletrabalho a ameaça do *bullying* cibernético que, ainda que também ocorra no trabalho presencial, é exponencialmente potenciado, designadamente fora do tempo e do lugar de trabalho, pelo tipo de instrumentos tecnológicos utilizado no teletrabalho, que o permitem manifestar-se em textos e imagens de forma imediata e instantânea, mas simultaneamente tendencialmente continuada e persistente, anónima e não testemunhada – cfr. ANNA GINÈS I FABRELLAS, MANUEL LUQUE PARRA, e JUAN PEÑA MONCHO, *ob. cit.*, pp. 140-141.

<sup>19</sup> Defendendo, já em 2010, a necessidade de o regime previsto para os trabalhadores vítimas de violência doméstica estender-se igualmente aos trabalhadores vítimas de assédio moral e sexual na própria empresa, PEDRO FREITAS PINTO, *ob. cit.*, pp.144-147.



Assim, e até 2021, o direito a teletrabalhar estava previsto relativo a trabalhadores com filhos até três anos de idade, desde que a atividade fosse suscetível de ser realizada em teletrabalho e desde que o empregador tivesse a existência de recursos e meios para o efeito.

Com a Lei nº 83/2021, de 6 de dezembro, permitiu-se prolongar este direito ao teletrabalho dos trabalhadores com filhos até os oito anos de idade, exigindo-se, todavia, os seguintes requisitos adicionais: um primeiro, relacionado com a dimensão da empresa, não se incluindo no âmbito deste direito os trabalhadores pertencentes a microempresas; e um segundo, relacionado com situação familiar do próprio trabalhador, exigindo-se que se trate ou de uma família monoparental ou, tratando-se de uma família tradicional, exigindo-se que ambos os progenitores partilhem esta prerrogativa, exceto se apenas um deles reunir condições para o exercício da atividade em regime de teletrabalho. Trata-se de uma boa opção pois, para que esta forma de prestar trabalho não se converta num fator de discriminação, particularmente em função do género, é crucial que o valor da conciliação seja associado a políticas de corresponsabilidade familiar entre homens e mulheres. É que uma das grandes ameaças ao recurso a formas flexíveis de trabalho, como é o caso do teletrabalho, é ser sobretudo utilizado pelas mulheres, produzindo uma espécie de efeito “boomerang” de regresso da mulher a casa e de a converter ao papel de principal cuidadora<sup>20</sup>.

4. Quanto ao direito a teletrabalhar do trabalhador cuidador informal não principal<sup>21</sup>, tratou-se de uma outra novidade introduzida pela Lei nº 83/2021, de 6 de dezembro, que, verificado um determinado circunstancialismo, passou a consagrar tal situação, por um período máximo de quatro anos, seguidos ou interpolados<sup>22</sup>.

<sup>20</sup> E trata-se de uma exigência em sintonia com os objetivos de promoção da igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho de que a Diretiva (UE) 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho de 20 de junho de 2019, relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores, elege como objetivo principal. Sobre o assunto, MILENA ROUXINOL, *ob. cit.*, pp. 81-84.

<sup>21</sup> Cujas identificação tem de ser aferida à luz do Estatuto do Cuidador Informal, aprovado pela Lei nº 100/2019, de 6 de setembro. Sobre o assunto, MILENA ROUXINOL, *ob. cit.*, pp. 91-95.

<sup>22</sup> Alterações estas, quer a dos trabalhadores com filhos até uma determinada idade, de, pelo menos, oito anos, quer a dos trabalhadores cuidadores, consagrando o direito a solicitar regimes de trabalho flexíveis para poderem ocupar-se da prestação desses cuidados, entre os quais o direito a teletrabalhar, que tiveram por objetivo conformar o ordenamento jurídico português com a já referida Diretiva (UE) 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho de

5. Ora, como já enunciado, com a Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, os casos de direito a teletrabalhar do trabalhador com responsabilidades parentais passam a incluir o trabalhador com filho que, independentemente da idade, sofra de deficiência, doença crónica ou doença oncológica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, e desde que o teletrabalho seja compatível com a atividade em causa e o empregador disponha de recursos e meios para o efeito.

Trata-se de uma medida que nos merece os maiores aplausos até porque a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores ganha, nestas particulares situações, uma dimensão acrescida<sup>23</sup>.

Aliás, parece-nos que o legislador poderia ter ido mais longe e ter também contemplado, no âmbito do artigo 166º-A, caso a atividade em causa seja suscetível de ser prestada nesses moldes, um direito ao regime de teletrabalho relativamente ao próprio trabalhador que sofra de deficiência, doença crónica ou doença oncológica<sup>24,25</sup>.

---

20 de junho de 2019, relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores, cuja data de transposição era até 2 de agosto de 2022.

<sup>23</sup> Mesmo que sujeita a crítica quanto à forma como foi regulamentada. Neste sentido, JOANA VASCONCELOS, «Os regimes especiais de teletrabalho»..., cit., em particular, pp. 234-235.

<sup>24</sup> Situação que foi, aliás, prevista no âmbito da pandemia da doença COVID-19, quanto a trabalhador com deficiência, com grau de incapacidade igual ou superior a 60 %, no quadro do n.º 2, alínea b), do artigo 4º do Anexo da Resolução do Conselho de Ministros n.º 70-A/2020, de 11 de setembro, e que poderia ter permanecido como uma medida de ação positiva. E há exemplos de contratação coletiva a consagrar este tipo de situações, mesmo que apenas sob a forma de um direito de preferência. Veja-se o caso do Acordo de empresa entre a CP - Comboios de Portugal, EPE e o Sindicato Ferroviário da Revisão e Comercial Itinerante - SFRCI - Revisão global (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29/11/2022, página 4398), em cuja cláusula 17.ª, n.º 7, se determina que: “Sem prejuízo do regime legal previsto, têm direito de preferência ao exercício de funções em regime de teletrabalho ou de trabalho à distância os trabalhadores portadores de deficiência (60 % atestada por certificado multiusos) ou de doença crónica, nos termos da Portaria n.º 349/1996, de 8 de agosto, ou que tenham a cargo filhos com idade até 12 anos, ou independentemente da idade que sejam portadores de deficiência ou doença crónica, ou cônjuges ou ascendentes que careçam de especial assistência em razão de doença ou idade avançada, desde que estes tenham funções compatíveis e condições adequadas a este tipo de prestação de trabalho nomeadamente as que garantem que o teletrabalho é em quantidade e qualidade igual ao prestado presencialmente”. Também sobre a possibilidade de ampliação deste tipo de direito a teletrabalhar a outras categorias de trabalhadores, como o trabalhador cuidador (antes da sua previsão ocorrida com a Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro), o trabalhador com idade avançada e o trabalhador portador de deficiência, MARIA EUNICE LOPES DE ALMEIDA, *ob. cit.*, pp. 120-123.

<sup>25</sup> De todo o modo, desde que compatível com a natureza das funções e inserido nos processos de funcionamento da empresa, e desde que não implique um encargo desproporcionado para o empregador, o direito do trabalhador com deficiência, doença crónica ou doença oncológica a exercer atividade em teletrabalho pode corresponder a uma das “adaptações razoáveis” impostas ao empregador, nos termos do n.º 1 do artigo 86º do Código do Trabalho e à luz do direito europeu.

### 3. Artigo 168.º do Código do Trabalho e o modo de apuramento da compensação das despesas adicionais

1. A primeira nota que se impõe assinalar, a propósito do artigo 168.º do Código do Trabalho, desde a sua alteração introduzida pela Lei nº 83/2021, de 6 de dezembro, é o conjunto de problemas interpretativos que se levantou de imediato quer quanto aos contornos das obrigações a cargo do empregador nele previstas de disponibilização de equipamentos e sistemas e de compensação das despesas adicionais, quer quanto aos destinatários de tais obrigações, designadamente se elas seriam aplicáveis a todas as modalidades de teletrabalho ou apenas a algumas delas<sup>26</sup>.

2. De todo o modo, foi no quadro da obrigação a cargo do empregador de compensação das despesas adicionais que as dificuldades interpretativas se agudizaram, em face dos critérios apresentados pelo legislador para concretização da referida compensação.

É que, mesmo que ultrapassado o problema de determinar o tipo de despesa aqui subjacente, a sua exata quantificação cedo revelou-se ser muitíssimo difícil, no caso da modalidade de teletrabalho no domicílio, pois consumos como a *eletricidade* e a *internet* tanto ocorrem em tempos de trabalho como em tempos de ócio e de descanso, em tempos, afinal, que correspondem à habitual vivência do trabalhador no seu domicílio, sendo que o empregador apenas é responsável pelo pagamento dos gastos profissionais.

Em face do exposto, o legislador, com a Lei nº 83/2021, de 6 de dezembro, considerou que o critério a utilizar, para esse fim, era o de efetuar uma comparação entre os custos usuais/comuns inerentes à vivência no domicílio, custos já existentes antes de se realizar o teletrabalho, e os custos adicionais posteriores ocorridos como consequência da aquisição, utilização e manutenção dos instrumentos de trabalho necessários à realização do teletrabalho. E no caso de essa comparação ser efetuada relativamente

---

<sup>26</sup> Sobre o assunto, MARIA IRENE GOMES, «Disponibilização de equipamentos e sistemas e compensação das despesas adicionais. Um exemplo do intrincado *puzzle* em que se converteu o regime jurídico do teletrabalho?», *Questões Laborais* (2022), nº 60, número especial *O teletrabalho*, Almedina, Coimbra, pp. 99-125.

a despesas já existentes no domicílio, o legislador indicava como forma do seu apuramento proceder à comparação com as “despesas homólogas do trabalhador no mesmo mês do último ano anterior” à aplicação do acordo de teletrabalho.

Acontece que, como foi sendo assinalado, esse critério adotado pelo legislador partia de pressupostos que nem sempre se verificavam e não atendia às muito prováveis oscilações que poderiam ocorrer no domicílio do teletrabalhador por força de um conjunto heterogêneo de variáveis<sup>27</sup>.

3. É neste contexto que a Lei nº 13/2023, de 3 de abril, introduz alterações ao artigo 168º do Código do Trabalho.

3.1. Em primeiro lugar, passa, então, a eleger 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. Assim, à luz do atual nº 3 do artigo 168º do Código do Trabalho, “o contrato individual de trabalho e o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável devem fixar na celebração do acordo para prestação de teletrabalho o valor da compensação devida ao trabalhador pelas despesas adicionais”<sup>28</sup>.

Trata-se de uma resposta adequada pois sempre nos pareceu que, perante a complexidade do apuramento de um *quantum* de despesas que têm uma origem mista, doméstica e profissional, a melhor solução seria a determinação antecipada de um montante razoável para esse efeito, apurado com base em meras estimativas, e revisto com alguma periodicidade, a fixar por negociação coletiva ou por acordo entre as partes<sup>29</sup>.

---

<sup>27</sup> MARIA IRENE GOMES, «Disponibilização de equipamentos...», cit., pp. 120-121.

<sup>28</sup> Redação de acordo com a Declaração de Retificação nº 13/2023, de 29 de maio, que retifica a Lei nº 13/2023, de 3 de abril.

<sup>29</sup> Aliás, mesmo antes da introdução das alterações nesta matéria efetuadas pela Lei nº 13/2023, de 3 de abril, há exemplos de contratos coletivos de trabalho a adotar este tipo de solução. Veja-se o caso do Acordo de empresa entre a Imprensa Nacional - Casa da Moeda, SA - INCM, SA e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV - Alteração salarial e outras (*Boletim do Trabalho e Emprego*, nº 46, de 15/12/2022, página 4613), em cuja cláusula 11.ª, com a epígrafe “Compensação mensal por despesas adicionais em teletrabalho”, se determina, no seu nº 1, que “os trabalhadores que exerçam funções remotamente, em regime de teletrabalho, têm direito a um montante de 40,00 € para compensação de despesas adicionais que suportem como

E só na ausência de acordo entre as partes sobre esse valor fixo, é que o legislador recorre ao critério da comparação entre os custos usuais/comuns inerentes à vivência no domicílio, custos já existentes antes de se realizar o teletrabalho, e os custos adicionais posteriores ocorridos como consequência da aquisição, utilização e manutenção dos instrumentos de trabalho necessários à realização do teletrabalho. E no caso de essa comparação ser efetuada relativamente a despesas já existentes no domicílio, o legislador indica agora que ela é feita com as “despesas homólogas do trabalhador no último mês de trabalho em regime presencial” reduzindo algumas das dúvidas anteriormente suscitadas<sup>30</sup>.

3.2. Em segundo lugar, procura-se também clarificar alguns dos problemas interpretativos levantados aquando da Lei nº 83/2021, de 6 de dezembro, relacionados sobretudo com aspetos fiscais e de segurança social. Assim, à luz do atual nº 6 do art. 168º do Código do Trabalho, esta compensação de despesas adicionais, quer resultante de um montante fixado antecipadamente<sup>31</sup>, quer resultante de um montante concreto apurado posteriormente por comparação<sup>32</sup>, “é considerada, para efeitos fiscais, 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”.

---

direta consequência do uso ou manutenção dos equipamentos e sistemas informáticos ou telemáticos necessários à realização do trabalho” [sendo que os restantes números da referida cláusula também apresentam outros critérios que operacionalizam a referida compensação].

<sup>30</sup> É que não sendo agora a comparação efetuada relativamente às “despesas homólogas do trabalhador no mesmo mês do último ano anterior” à aplicação do acordo de teletrabalho, como se determinava na redação introduzida pela Lei nº 83/2021, de 6 de dezembro, mas antes relativamente às “despesas homólogas do trabalhador no último mês de trabalho em regime presencial” não se corre o risco de “no mesmo mês do último ano anterior” o trabalhador ter, estado, porventura, em teletrabalho com aquele empregador ou até com um outro empregador anterior cujo contrato de trabalho tenha, entretanto, cessado. E se é verdade que ficam por resolver, pela natureza das coisas, as muito prováveis oscilações de despesas no domicílio que podem ocorrer por força de um conjunto heterogéneo de circunstâncias variáveis e totalmente imprevisíveis – número de pessoas a prestar atividade em teletrabalho no mesmo domicílio, aquisição de aparelhos domésticos que se traduzam em consumos significativos de energia, *etc.* – o certo é que este critério comparativo passou a ter um papel secundário e supletivo, só se aplicando na ausência de acordo das partes quanto à determinação prévia de um montante fixo para compensação das despesas adicionais, reduzindo-se, assim, o seu âmbito de aplicação.

<sup>31</sup> Sendo processado o seu pagamento sem necessidade de junção de qualquer comprovativo.

<sup>32</sup> Sendo processado o seu pagamento contra apresentação de fatura(s).

Deste modo, caberá ao executivo definir qual será o limite até ao qual haverá isenção de IRS e de Segurança Social, adotando-se um procedimento similar ao previsto para o subsídio de refeição, que não está sujeito nem a IRS, nem a Segurança Social até um determinado valor, sendo apenas tributado pelo excedente se ultrapassar esse valor.

#### **4. Considerações finais**

1. Em face do exposto consideramos positivas as alterações introduzidas à regulamentação do teletrabalho efetuadas à luz da Lei nº 13/2023, de 3 de abril, traduzindo-se em medidas que contribuem para uma maior operacionalidade do regime.

2. Em todo o caso, mesmo sem querermos assumir o papel de *Velho do Restelo*, consideramos que o nó górdio interpretativo que perpassa o atual regime do teletrabalho continua a ser o de saber se a aplicação dos artigos 165º e seguintes do Código do Trabalho depende unicamente da identificação da figura do teletrabalho, enquanto fator desencadeante do subsequente regime, ou se é também determinante para esse efeito a identificação da modalidade de teletrabalho em causa. É que as alterações introduzidas pela Lei nº 13/2023, de 3 de abril, embora representem esclarecimentos de regime que o tornam mais operacional, não resolvem, todavia, a questão em apreço.

Aliás, poder-se-á até dizer, em jeito de conclusão, que a própria articulação entre os artigos 166º-A e 168º do Código do Trabalho é um claro exemplo da dificuldade interpretativa a que nos referimos.

É que permanece por esclarecer, entre outros preceitos, se o artigo 168º do Código do Trabalho é apenas aplicável à modalidade regra de teletrabalho resultante de acordo, ou abrange também as situações legais excecionais de implementação do teletrabalho decorrentes do exercício de um direito do trabalhador contempladas no artigo 166º-A.

E continua por saber se uma eventual resposta afirmativa à questão colocada é a mesma quer se trate da obrigação de disponibilização de equipamentos e sistemas, quer se trate da obrigação de compensação das despesas adicionais decorrentes da utilização de tais meios. Ainda que sempre se possa

dizer que a atribuição de uma quantia fixa determinada antecipadamente para efeitos de compensação das despesas adicionais, introduzida agora com a nova redação do artigo 168º, nº 3 do Código do Trabalho, facilita a sua aplicação a outras modalidades de teletrabalho, além da do teletrabalho no domicílio, caso seja essa, porventura, a sua *ratio legis*<sup>33</sup>...

---

<sup>33</sup> Neste sentido parece apontar a cláusula 13.ª, nº 2, do Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Editores e Livreiros e a FEPCES – Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros - Revisão global (*Boletim do Trabalho e Emprego*, nº 41, de 8/11/2022, página 4196), que, não efetuando qualquer distinção [pelo menos à primeira vista pois, em todo o caso, o nº 1 aponta como pressuposto de aplicação o regime de teletrabalho resultante de “acordo escrito”], estabelece que “cabe à entidade empregadora facultar os meios adequados para o exercício de teletrabalho”, determinando, no seu nº 3, que: “A entidade empregadora assegurará sempre o seguinte: *a)* Material de escritório; *b)* Ajuda de custo para fazer face ao acréscimo 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”.