

# Newsletter

## Laboral

Alterações à Legislação Laboral



About Law.  
Around People.



**MARÇO 2023**

## MUDANÇAS NO REGIME DO TELETRABALHO.

### I - Da sombra para o *plateau*.

Consagrado no Código do Trabalho desde 2003, o regime do teletrabalho foi um instrumento jurídico pouco utilizado até à crise provocada pela COVID-19.

Com a chegada da pandemia e a necessidade súbita de implementar o teletrabalho, imposta por comandos governamentais, muitas empresas tiveram de lidar com um regime que desconheciam e que se revelou bastante incompleto, porquanto não solucionava as necessidades que iam surgindo, nomeadamente quanto ao acréscimo de despesas dos trabalhadores em teletrabalho e ao seu pagamento.

Desde então, o teletrabalho tem sido uma das figuras jurídicas centrais no panorama empresarial nacional.

Como tal, foi também objeto desta última reforma laboral, assente na Agenda do Trabalho Digno.

### II - Direito ao regime de teletrabalho

Foi ampliado o elenco de situações que conferem o direito a trabalhar em regime de teletrabalho, sem oposição do empregador.

Assim, a par das situações de trabalhador com estatuto de vítima de violência doméstica, ou de trabalhador com filho até 3 anos, é aditado que também o trabalhador com filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem o direito a trabalhar neste regime, independentemente da idade do filho.

No entanto, é necessário que o regime de teletrabalho seja compatível com a atividade desempenhada pelo trabalhador e que a empresa disponha de recursos e meios para o efeito.

### III - Despesas adicionais

Em relação a este tema, o artigo que regula os “Equipamentos e sistemas” passará a prever que o contrato individual de trabalho e o contrato coletivo de trabalho, devem fixar o valor da compensação devida ao

trabalhador pelas despesas adicionais que o trabalhador suporte como direta consequência da aquisição ou uso dos equipamentos e sistemas informáticos necessários à realização do trabalho em regime de teletrabalho.

O que sucede se não houver esse acordo?

Caso não exista acordo sobre um valor fixo, a lei estabelece que são despesas adicionais:

- a aquisição de bens e ou serviços de que o trabalhador não dispunha antes da celebração do acordo,
- bem como as despesas determinadas por comparação com as despesas homólogas do trabalhador no último mês de trabalho em regime presencial.

A este propósito, a lei vem esclarecer que a compensação que é paga pela empresa é considerada, para efeitos fiscais, como custo para o empregador e não constitui rendimento do trabalhador até ao limite do valor que será definido por portaria a aprovar pelos membros do Governo responsáveis pelas áreas dos assuntos fiscais e segurança social.

O legislador teve, assim, a preocupação de clarificar que estamos perante um custo para a empresa, o que resolve, sem dúvidas, o enquadramento destas despesas em termos fiscais. Não tão positivo é o facto de o mesmo legislador remeter o limite da isenção para portaria que será aprovada.

Estas alterações entrarão em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da publicação da lei que as prevê.

Conheça a Nossa Equipa:

