



QUEM PAGA AS DESPESAS DO TELETRABALHO?

Inês Coelho Simões

Enquadramento

Em janeiro de 2021, em várias declarações à Comunicação Social, o Governo defendeu que as empresas estão obrigadas a pagar as “*despesas relacionadas com telefone e internet*” aos trabalhadores que estejam em teletrabalho.

Fonte oficial do Ministério do Trabalho deixou, no entanto, de lado os custos com a água, eletricidade e gás.

De acordo com o Executivo, está em causa o artigo 168.º do Código do Trabalho que define que, em teletrabalho, a não ser que haja acordo escrito em contrário, os instrumentos relativos a tecnologias de informação e de comunicação pertencem ao empregador, “*que deve assegurar as respetivas instalação e manutenção e o pagamento das inerentes despesas*”.

De acordo com esta norma:

1. O empregador tem de pagar (a) instalação, (b) manutenção e (c) despesas dos instrumentos de trabalho respeitantes a tecnologias de informação;
2. O trabalhador não pode fazer dos instrumentos em causa uma utilização para efeitos pessoais – a menos que tal seja autorizado pelo empregador.

Por outro lado, o Decreto-Lei que regula o Estado de Emergência (o Decreto-lei 3-A/2021, de 14 de janeiro - daqui em diante: “**DL 3-A**”), diz, no seu artigo 5º:

1. Por um lado, o trabalhador que esteja em teletrabalho por causa da pandemia tem os mesmos direitos que os restantes trabalhadores, nos termos previstos no Código do Trabalho;
2. Por outro lado, o empregador deve *disponibilizar* os equipamentos de trabalho e de comunicação necessários à prestação de trabalho em regime de teletrabalho e, quando tal não seja possível, compete-lhe *proceder à programação e adaptação* dos instrumentos do trabalhador às necessidades que advém da prestação do teletrabalho;
3. As obrigações em questão são independentes do vínculo contratual em causa, sendo uma empresa utilizadora ou beneficiária de serviços prestados também responsável por assegurar o cumprimento destas normas relativamente aos trabalhadores temporários e prestadores de serviços.

Outros factos a ter em conta são:

1. Apesar de ter tornado público que as despesas decorrentes do teletrabalho devem ser pagas pelas empresas particulares, o Governo não esclareceu *como* devem ser pagas essas despesas;
2. O Governo não está a efetuar qualquer pagamento aos cerca de 45 mil funcionários públicos que estão em teletrabalho, tendo dito que aguarda a publicação do Livro Verde do Futuro do Trabalho, que vai incluir as linhas para a regulamentação adicional do trabalho à distância.



Como devem então as empresas particulares atuar?

O empregador tem mesmo de pagar estas despesas?

Afinal, os empregadores têm, ou não, de pagar as despesas dos trabalhadores que estão em teletrabalho por decisão governamental?

Se sim, então: *Quais* as despesas que devem pagar? E *como* se deve aferir a quantia a pagar? Através de faturas? Através da atribuição de um montante fixo?

I. (In)existência do dever de pagamento

Em resposta à primeira questão – a de saber se as despesas de internet e telefone têm de ser pagas pelo empregador – é possível defender uma resposta negativa.

É que, havendo uma lei especial que regulamenta o teletrabalho em situação de pandemia – o DL 3-A – deveria ser essa a lei aplicável, de acordo com as normas genéricas respeitantes à aplicação da lei.

E as diferenças entre o disposto no Código do Trabalho e o disposto no DL 3-A são consideráveis.

Destacam-se as seguintes:

1. De acordo com o Código do Trabalho, o trabalhador não pode fazer uso pessoal dos instrumentos de trabalho, a menos que o empregador concorde – embora seja aceite pela jurisprudência que o uso pessoal das tecnologias é inevitável e até dificilmente controlável pelo trabalhador.
 - a. O DL 3-A/2021 nada refere sobre a questão.
2. Pelo Código do Trabalho, o empregador tem que pagar a *instalação, a manutenção e as despesas* dos instrumentos de trabalho respeitantes a tecnologias de informação.
 - a. Já o DL 3-A diz apenas que o empregador deve *disponibilizar* os equipamentos e, quando tal disponibilização não seja possível e o trabalhador assim o consinta, o teletrabalho pode ser realizado através dos meios que o trabalhador detenha, competindo ao empregador apenas a devida *programação e adaptação* às necessidades inerentes.

É certo que, também de acordo com o artigo 5.º, número 2, do DL 3-A, o trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores.

Contudo, parece que esta é uma norma referente a outros direitos e deveres que não os relacionados com os instrumentos de trabalho, já que, em relação a estes, os números seguintes da mesma disposição legal preveem regras específicas – e que, portanto, deveriam ser as aplicáveis.

Parece-nos que, não sendo aplicável neste caso Código do Trabalho, mas sim o DL 3-A, os direitos e deveres do trabalhador relativamente aos instrumentos de trabalho devam ser os previstos no DL 3-A.

No nosso entendimento, apenas através de uma interpretação bastante extensiva do número 4 do artigo 5.º do DL 3-A, será obrigatório ao empregador custear as despesas mensais relacionadas com a internet e o telefone, uma vez que aqueles preceitos apenas exigem, da parte do empregador, a *disponibilização* dos equipamentos ou, não sendo isto possível, a *adaptação* dos mesmos às necessidades do teletrabalho.

No entanto, e apesar das recentes declarações do Governo, não parece que a intenção do legislador tenha sido a de que este preceito pudesse ser interpretado de forma extensiva, não se tendo, assim, pretendido imputar ao empregador o pagamento das despesas mensais relacionadas com aqueles *itens* (net e



telefone). Se fosse esse o caso, a lei estabeleceria a obrigatoriedade de “*pagamento das inerentes despesas*” – o que faz no Código do Trabalho, e não aqui.

É então possível defender que, atualmente, estas despesas não sejam de pagamento obrigatório.

Que despesas teriam de ser pagas? E como?

II. Forma de pagamento

Independentemente do que foi dito, e uma vez que a questão não está livre de dúvidas, atendendo às declarações do Governo e na hipótese de eventuais reclamações dos trabalhadores, poderá o empregador proceder ao pagamento das despesas referentes ao teletrabalho.

(Sendo esse o caso, julgamos ser sempre aconselhável aguardar por indicações do Governo quanto a esta matéria. De facto, estando o próprio Estado a aguardar por regulamentação acerca da matéria para proceder ao pagamento das despesas aos seus trabalhadores, parece ser legítimo às empresas que o façam igualmente, atendendo às dúvidas – compreensíveis - que se levantam).

Se determinado empregador, ainda assim, decidir avançar com o pagamento – fazendo desde logo a ressalva de que este poderá ser objeto de revisão, caso as indicações do Executivo sejam diferentes - nesse caso, poderão ponderar-se várias soluções:

Pagar a fatura total da internet e do telefone do trabalhador

1. Esta hipótese parece claramente excessiva, desde logo porque o uso destes *itens* também pessoal, não constituindo obrigação do empregador pagar essas despesas.

Pagar a fatura detalhada

1. Esta hipótese é possível e poderá ser a solução mais indicada em relação ao telefone; poderá, no entanto, levantar questões relacionadas com proteção de dados pessoais, pelo que deverá ser dada atenção a este ponto.
2. Relativamente à internet, é praticamente impossível uma faturação detalhada dos consumos.

Pagar o diferencial entre o valor gasto “antes” e “depois” do teletrabalho

1. Esta solução poderá ser adotada em relação à internet se o trabalhador teve de investir, por exemplo, numa banda larga mais abrangente. Existe, no entanto, o risco de o empregador poder ter de custear o tráfego de todo o agregado e não só do seu trabalhador.
2. Tem também a dificuldade de encontrar a “linha” que separa o “antes” do “depois”.
3. Para ultrapassar estas duas dificuldades podemos sugerir as seguintes vias: (a) para encontrar a “linha” de separação entre o antes e o depois, pode recorrer-se ao período homólogo em 2019, por exemplo; (b) para evitar que o empregador pague as despesas o agregado familiar inteiro, pode exigir-se que o trabalhador apresente comprovativo



de que (i) teve custos adicionais com a internet e que (ii) o empregador do seu cônjuge/ outro membro do agregado familiar não pagou essa despesa.

Pagar um valor fixo

1. Esta é uma hipótese que também pode ser considerada,
2. As empresas têm dados para saber quanto é que um trabalhador, em média, gasta em telefone e internet. Esse valor seria atribuído ao trabalhador, para compensar as despesas que tem a mais por estar a trabalhar a partir de casa.

Em suma:

É possível defender que o empregador não tenha que custear as despesas mensais de internet e telefone de um trabalhador que se encontra em teletrabalho em virtude de decisão governamental, uma vez que não se aplica ao caso o Código do Trabalho mas sim o Decreto que regulamenta o Estado de Emergência, decreto esse que tem normas especiais relativamente aos instrumentos de trabalho em teletrabalho, que só através de uma interpretação extensiva poderão abranger a obrigatoriedade de pagamento destas despesas.

Ainda assim, o empregador pode querer pagar desde já aos seus trabalhadores. Se o fizer, deve avisar que os montantes atribuídos poderão ser revertidos em função das orientações do Governo – caso não pretenda aguardar pelas mesmas, o que seria o mais desejável.

Se, no entanto, o empregador decidir pagar desde já (por motivos de paz social ou outros), então seria aconselhável:

1. Relativamente ao telefone: pagamento das despesas profissionais, através de fatura detalhada;
2. Relativamente à internet: pagamento de despesa comprovadamente efetuada e não custeada por outro empregador de outro membro do mesmo agregado familiar;
3. Em alternativa às questões acima referidas, pagamento de um montante fixo, correspondente ao cálculo das despesas que cada trabalhador representa para o empregador no que respeita aos custos com internet e telefone.

11 de fevereiro de 2021

O presente artigo reflete apenas a opinião pessoal do seu autor, não vinculando a Macedo Vitorino & Associados. As opiniões expressas neste artigo que versem sobre assuntos jurídicos são de carácter genérico, pelo que não deverão ser consideradas como aconselhamento profissional. Caso necessite de aconselhamento jurídico sobre estas matérias deverá contactar um advogado. Caso seja cliente da Macedo Vitorino & Associados, pode contactar-nos através de email dirigido a mva@macedovitorino.com.