

ALTERAÇÕES AO REGIME DE TELETRABALHO

(Lei n.º 83/2021 de 6 de dezembro)

Na sequência da publicação da Lei n.º 83/2021 de 6 de dezembro procedeu-se à alteração do regime de teletrabalho, pelo que cumpre evidenciar as principais novidades que foram introduzidas pelo diploma que entrou em vigor no dia **1 de janeiro de 2022**.

▪ **Conceito:**

O diploma legal que modificou o regime de teletrabalho define o mesmo como a prestação de trabalho em regime de subordinação jurídica, em local não determinado pela entidade empregadora, através de recurso a tecnologias de informação e comunicação, incluindo também o trabalho em regime híbrido/misto, em que se verifica uma alternância entre o teletrabalho e o trabalho presencial.

▪ **Quem pode recorrer à aplicação do regime do teletrabalho?**

Qualquer trabalhador da empresa ou outro admitido para o efeito, pode exercer a atividade laboral em regime de teletrabalho.

A implementação e aplicação do regime de teletrabalho **depende sempre de acordo escrito**, sendo que, tanto pode constar do contrato de trabalho inicial, ou ser elaborado, posteriormente, a pedido do trabalhador ou da entidade empregadora.



Deste modo, existe sempre a imposição de acordo escrito celebrado entre as partes, sendo que se deverá atender à obrigatoriedade de incluir determinadas menções, nomeadamente, as que dizem respeito às restrições e condicionamentos ao uso para fins pessoais dos equipamentos, quando os mesmos sejam fornecidos pelo empregador.

▪ **Existem trabalhadores com direito ao regime do teletrabalho?**

Sim, os trabalhadores que têm direito ao regime do teletrabalho, são os que se encontram nas seguintes situações:

- a) O trabalhador vítima de violência doméstica, desde que apresentada queixa-crime e que já tenha saído da casa de morada de família;
- b) O trabalhador com filho com idade até 3 anos quando o regime de teletrabalho seja compatível com a atividade desempenhada e o empregador disponha de recursos e meios para o efeito;
- c) O trabalhador com filhos até aos 8 anos de idade, exceto os trabalhadores de microempresas, nas seguintes situações:
 - i. Ambos os progenitores reúnam condições para o exercício da atividade em regime de teletrabalho, desde que seja exercido, por ambos em períodos sucessivos de igual duração num prazo de referência máximo de 12 meses;
 - ii. Famílias monoparentais ou situações em que apenas um dos progenitores, comprovadamente, reúna condições para o exercício da atividade em regime de teletrabalho.
- d) O cuidador informal não principal, por período máximo de 4 anos seguidos ou interpolados, mediante comprovação do mesmo e quando tal seja compatível com a atividade desempenhada e o empregador disponha de recursos e meios para o efeito.

- A entidade empregadora **não pode opor-se** ao pedido do trabalhador efetuado nos termos *supra* mencionados.



Nas demais situações, tanto a entidade empregadora como o trabalhador pode recusar a proposta de teletrabalho, contudo, importa reter o seguinte:

- Se a proposta de acordo de teletrabalho partir da **iniciativa da entidade empregadora**, a oposição do trabalhador não tem de ser fundamentada e a recusa não pode constituir causa de despedimento ou fundamento da aplicação de qualquer sanção.

- Se a proposta partir da **iniciativa do trabalhador** e se a atividade contratada for, pela forma como se insere no funcionamento da empresa e considerando os recursos de que esta dispõe, compatível com o regime de teletrabalho, a recusa por parte da entidade empregadora tem de ser feita por escrito e fundamentada.

Ademais, o empregador pode definir, por regulamento interno, as atividades e as condições em que a adoção do teletrabalho na empresa poderá ser por ele aceite.

▪ **Existem menções obrigatórias que devem constar do acordo para prestação de teletrabalho?**

Sim, o acordo para prestação de teletrabalho deve conter e definir, nomeadamente, o seguinte:

- a) A identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) O local em que o trabalhador irá realizar habitualmente o seu trabalho, sendo este considerado o seu local de trabalho para todos os efeitos legais;
- c) O período normal de trabalho diário e semanal;
- d) O horário de trabalho;
- e) A atividade contratada e a indicação da categoria a que corresponde;



- f) A retribuição a que o trabalhador tem direito, incluindo as prestações complementares e acessórias;
- g) A propriedade dos instrumentos de trabalho, bem como o responsável pela sua instalação e manutenção;
- h) A periodicidade e o modo de concretização dos contactos presenciais com as chefias e demais trabalhadores.

▪ **Qual a duração que poderá ser estabelecida no acordo de teletrabalho?**

O acordo de teletrabalho pode ter duração determinada ou indeterminada:

- Se o acordo tiver duração determinada, não poderá ser estabelecido um prazo superior a 6 meses, contudo, renova-se automaticamente por iguais períodos se nenhuma das partes declarar por escrito, até 15 dias antes do seu término a intenção de não renovar.

- Se o acordo tiver duração indeterminada, qualquer das partes o pode fazer cessar mediante declaração escrita que produzirá efeitos 60 dias depois.

Aquando da cessação do acordo de teletrabalho no âmbito de um contrato de trabalho de duração indeterminada, ou cujo termo não tenha sido atingido, o trabalhador retoma a atividade em regime presencial, sem prejuízo da sua categoria, antiguidade e quaisquer outros direitos reconhecidos aos trabalhadores em regime presencial com funções e duração do trabalho idênticas.



- **As partes podem denunciar ao acordo de teletrabalho?**

Qualquer das partes pode denunciar o acordo de teletrabalho durante os primeiros 30 dias da sua execução. Assim, existe possibilidade de regressar ao regime presencial se uma das partes concluir que o teletrabalho não foi uma boa opção.

- **E se o trabalhador não tiver os equipamentos necessários no local onde pretendo exercer o teletrabalho?**

Cabe à entidade empregadora disponibilizar os equipamentos necessários à realização do trabalho em regime de teletrabalho e à interação trabalhador-empregador.

No acordo de teletrabalho deve ficar estipulado a forma como serão adquiridos os equipamentos necessários, sendo que, tanto podem ser fornecidos diretamente pela entidade empregadora ou adquiridos pelo trabalhador, mediante a concordância do empregador no que se refere às características e preços.

Em relação aos equipamentos que sejam fornecidos pela entidade empregadora, esta poderá, no acordo de teletrabalho ou por regulamento interno, estipular os termos e condições para o seu uso para além das necessidades do serviço. Se não houver qualquer disposição em relação ao uso dos equipamentos, a aplicação de qualquer sanção ao trabalhador pelo uso destes equipamentos para além das necessidades de serviço, constitui contraordenação grave.



▪ **Quem é o responsável pelo pagamento das despesas adicionais que possam advir da aplicação do regime de teletrabalho?**

São integralmente compensadas pela entidade empregadora todas as despesas adicionais que, comprovadamente, o trabalhador suporte como direta 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 mesmos equipamentos e sistemas.

Entendem-se como despesas adicionais as que corresponderem a bens e/ou serviços de que o trabalhador não dispunha antes da celebração do acordo de teletrabalho e as determinadas mediante comparação com as despesas homólogas do trabalhador no decorrer do mesmo mês do último ano anterior ao acordo.

O pagamento da compensação é devido imediatamente após a realização das despesas pelo trabalhador, sendo que tal pagamento, para efeitos fiscais, é considerado como custo para o empregador e não constitui rendimento do trabalhador.

Na N. ótica, a forma como a norma está redigida vai fazer com que seja difícil a sua aplicabilidade, porquanto, será bastante difícil apurar, em termos práticos, os acréscimos de custos da rede e de energia. O diploma não esclarece minimamente as dúvidas que se colocam em relação à questão quantitativa, existindo uma panóplia, como por exemplo: O empregador é responsável por todo e qualquer custo de energia instalada? Não há limites? Basta que o trabalhador compare a despesa que teve no mesmo mês do último ano anterior? Basta o envio das faturas para provar o acréscimo de custo que alega? Como se afere se o trabalhador não está a fazer uma utilização abusiva? E se o trabalhador habitar com outra pessoa que também esteja em



teletrabalho, como se processa a divisão? Como é que o empregador pode exigir prova e fiscalizar se existiu outra entidade a fazer também o pagamento?

Face às questões colocadas e que ainda não têm resposta, julgamos urgente e necessária uma concretização legal das principais questões que se colocam sobre esta matéria, revelando-se necessária uma intervenção do legislador, tão breve quanto possível.

▪ **O trabalhador em teletrabalho tem algum tratamento diferenciado em relação aos demais trabalhadores da empresa?**

Não, em termos legais, o trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores da empresa dentro da mesma categoria ou com funções idênticas.

É proibida a discriminação em termos de retribuição, integração em estruturas de representação coletiva ou participação em reuniões que se efetuem nas instalações da empresa.

▪ **Quais os deveres da entidade empregadora?**

- a) Informar o trabalhador, quando necessário, acerca das características e do modo de utilização de todos os dispositivos, programas e sistemas adotados para acompanhar à distância a sua atividade;
- b) Abster-se de contactar o trabalhador no período de descanso;
- c) Diligenciar no sentido da redução do isolamento do trabalhador, promovendo, com a periodicidade estabelecida no acordo de teletrabalho, ou, em caso de



omissão, com intervalos não superiores a 2 meses, contactos presenciais dele com as chefias e demais trabalhadores;

- d) Garantir ou custear as ações de manutenção e de correção de avarias do equipamento e dos sistemas utilizados no teletrabalho, independentemente da sua propriedade;
- e) Consultar o trabalhador, por escrito, antes de introduzir mudanças nos equipamentos e sistemas utilizados na prestação de trabalho, nas funções atribuídas ou em qualquer característica da atividade contratada;
- f) Facultar ao trabalhador a formação de que este careça para o uso adequado e produtivo dos equipamentos e sistemas que serão utilizados por este no teletrabalho.

▪ **Quais os deveres do trabalhador?**

Sem prejuízo dos deveres gerais consagrados, o teletrabalho implica, para o trabalhador, os seguintes deveres especiais:

- a) Informar atempadamente a empresa de quaisquer avarias ou defeitos de funcionamento dos equipamentos e sistemas utilizados na prestação de trabalho;
- b) Cumprir as instruções do empregador no respeitante à segurança da informação utilizada ou produzida no desenvolvimento da atividade contratada;
- c) Respeitar e observar as restrições e os condicionamentos que o empregador defina previamente, no tocante ao uso para fins pessoais dos equipamentos e sistemas de trabalho fornecidos por aquele;
- d) Observar as diretrizes do empregador em matéria de saúde e segurança no trabalho.



- **Como se processam as visitas ao local do trabalho do trabalhador em teletrabalho?**

Se o local de trabalho for o domicílio do trabalhador, a visita do empregador requer um aviso prévio de 24 horas e a concordância do trabalhador.

Esta visita deve ter por objeto apenas o controlo da atividade laboral e dos instrumentos de trabalho, só podendo ser efetuada na presença do trabalhador e durante o horário de trabalho acordado.

É vedada a captura e utilização de imagem, de som, de escrita, de histórico, ou o recurso a outros meios de controlo que possam afetar o direito à privacidade do trabalhador.

- **Como é que pode ser feito o controlo por parte do empregador relativamente à prestação de trabalho?**

O controlo da prestação de trabalho, por parte do empregador, tem de respeitar os princípios da proporcionalidade e da transparência, sendo proibido impor a conexão permanente, durante a jornada de trabalho, por meio de imagem ou som.

Ademais, durante o período de descanso, o empregador tem o dever de se abster de contactar o trabalhador, ressalvadas as situações de força maior.



▪ **O regime da reparação de acidentes de trabalho e doenças de trabalho aplica-se aos trabalhadores em regime de teletrabalho?**

Sim, o regime legal de reparação dos acidentes de trabalho e doenças profissionais aplica-se às situações de teletrabalho, considerando-se local de trabalho o local escolhido pelo trabalhador para exercer habitualmente a sua atividade e tempo de trabalho todo aquele em que, comprovadamente, esteja a prestar o seu trabalho ao empregador.

O local de trabalho previsto no acordo de teletrabalho pode ser alterado pelo trabalhador, mediante acordo escrito com o empregador.

Em suma, destacamos as **principais novidades** introduzidas pelo novo diploma legal:

- a) Obrigatoriedade de a entidade empregadora justificar por escrito a recusa de teletrabalho quando a proposta parte da iniciativa do trabalhador;
- b) A introdução das situações em que o trabalhador tem direito a exercer a atividade em regime de teletrabalho;
- c) O aumento de proteção da privacidade do trabalhador em teletrabalho;
- d) A obrigação de a entidade empregadora pagar uma compensação pelas despesas adicionais que comprovadamente o trabalhador suporte;
- e) A proibição de a entidade empregadora contactar o trabalhador no respetivo período de descanso, ressalvadas as situações de força maior;
- f) A determinação da antecedência com que devem ser marcadas atividades que impliquem ou não a presença do trabalhador;
- g) A obrigação de a entidade empregadora proporcionar ao trabalhador boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista psíquico como físico;
- h) Definição do local de trabalho para efeitos de acidente de trabalho.

• Carnaxide, aos vinte e cinco de Janeiro de dois mil e vinte e dois.

Dr. Miguel Nobre Mascarenhas | miguel.mascarenhas@moadvogados.pt



ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

Lei n.º 83/2021

de 6 de dezembro

Sumário: Modifica o regime de teletrabalho, alterando o Código do Trabalho e a Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, que regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais.

Modifica o regime de teletrabalho, alterando o Código do Trabalho e a Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, que regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais

A Assembleia da República decreta, nos termos da alínea c) do artigo 161.º da Constituição, o seguinte:

Artigo 1.º

Objeto

A presente lei procede à alteração do regime de teletrabalho, alterando o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e a Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, que regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

Artigo 2.º

Alteração ao Código do Trabalho

Os artigos 3.º, 165.º a 171.º, 465.º e 492.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 3.º

[...]

1 — [...]

2 — [...]

3 — [...]

a) [...]

b) [...]

c) [...]

d) [...]

e) [...]

f) [...]

g) [...]

h) [...]

i) [...]

j) [...]

k) Teletrabalho;

l) [...]

m) [...]

n) [...]

4 — [...]

5 — [...]

Artigo 165.º

Noção de teletrabalho e âmbito do regime

1 — Considera-se teletrabalho a prestação de trabalho em regime de subordinação jurídica do trabalhador a um empregador, em local não determinado por este, através do recurso a tecnologias de informação e comunicação.

2 — As disposições contidas nos artigos 168.º, 169.º-A, 169.º-B, 170.º e 170.º-A aplicam-se, na parte compatível, a todas as situações de trabalho à distância sem subordinação jurídica, mas em regime de dependência económica.

Artigo 166.º

Acordo para prestação de teletrabalho

1 — Pode exercer a atividade em regime de teletrabalho um trabalhador da empresa ou outro admitido para o efeito.

2 — A implementação do regime de teletrabalho depende sempre de acordo escrito, que pode constar do contrato de trabalho inicial ou ser autónomo em relação a este.

3 — O acordo de teletrabalho define o regime de permanência ou de alternância de períodos de trabalho à distância e de trabalho presencial.

4 — O acordo deve conter e definir, nomeadamente:

- a) A identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) O local em que o trabalhador realizará habitualmente o seu trabalho, o qual será considerado, para todos os efeitos legais, o seu local de trabalho;
- c) O período normal do trabalho diário e semanal;
- d) O horário de trabalho;
- e) A atividade contratada, com indicação da categoria correspondente;
- f) A retribuição a que o trabalhador terá direito, incluindo prestações complementares e acessórias;
- g) A propriedade dos instrumentos de trabalho, bem como o responsável pela respetiva instalação e manutenção;
- h) A periodicidade e o modo de concretização dos contactos presenciais a que se refere a alínea c) do n.º 1 do artigo 169.º-B.

5 — *(Anterior n.º 7.)*

6 — Se a proposta de acordo de teletrabalho partir do empregador, a oposição do trabalhador não tem de ser fundamentada, não podendo a recusa constituir causa de despedimento ou fundamento da aplicação de qualquer sanção.

7 — No caso de a atividade contratada com o trabalhador 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, a proposta de acordo feita pelo trabalhador só pode ser recusada pelo empregador por escrito e com indicação do fundamento da recusa.

8 — O local de trabalho previsto no acordo de teletrabalho pode ser alterado pelo trabalhador, mediante acordo escrito com o empregador.

9 — O empregador pode definir, por regulamento interno publicitado, e com observância do Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados, aprovado pelo Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016, as atividades e as condições em que a adoção do teletrabalho na empresa poderá ser por ele aceite.

Artigo 167.º

Duração e cessação do acordo de teletrabalho

1 — O acordo de teletrabalho pode ser celebrado com duração determinada ou indeterminada.



2 — Sendo o acordo de teletrabalho celebrado com duração determinada, este não pode exceder seis meses, renovando-se automaticamente por iguais períodos, se nenhuma das partes declarar por escrito, até 15 dias antes do seu término, que não pretende a renovação.

3 — Sendo o acordo de duração indeterminada, qualquer das partes pode fazê-lo cessar mediante comunicação escrita, que produzirá efeitos no 60.º dia posterior àquela.

4 — Qualquer das partes pode denunciar o acordo durante os primeiros 30 dias da sua execução.

5 — Cessando o acordo de teletrabalho no âmbito de um contrato de trabalho de duração indeterminada, ou cujo termo não tenha sido atingido, o trabalhador retoma a atividade em regime presencial, sem prejuízo da sua categoria, antiguidade e quaisquer outros direitos reconhecidos aos trabalhadores em regime presencial com funções e duração do trabalho idênticas.

6 — (Anterior n.º 4.)

Artigo 168.º

Equipamentos e sistemas

1 — O empregador é responsável pela disponibilização ao trabalhador dos equipamentos e sistemas necessários à realização do trabalho e à interação trabalhador-empregador, devendo o acordo a que se refere o artigo 166.º especificar se são fornecidos diretamente ou adquiridos pelo trabalhador, com a concordância do empregador acerca das suas características e preços.

2 — São integralmente compensadas pelo empregador todas as despesas adicionais que, comprovadamente, o trabalhador suporte como direta consequência da aquisição ou uso dos equipamentos e sistemas informáticos ou telemáticos necessários à realização do trabalho, nos termos do número anterior, 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 mesmos equipamentos e sistemas.

3 — Para efeitos do presente artigo, consideram-se despesas adicionais as correspondentes à aquisição de bens e ou serviços de que o trabalhador não dispunha antes da celebração do acordo a que se refere o artigo 166.º, assim como as determinadas por comparação com as despesas homólogas do trabalhador no mesmo mês do último ano anterior à aplicação desse acordo.

4 — O pagamento da compensação prevista no n.º 2 é devido imediatamente após a realização das despesas pelo trabalhador.

5 — A compensação prevista no n.º 2 é considerada, para efeitos fiscais, custo para o empregador e não constitui rendimento do trabalhador.

6 — Sendo os equipamentos e sistemas utilizados no teletrabalho fornecidos pelo empregador, as condições para o seu uso para além das necessidades do serviço são as estabelecidas pelo regulamento interno a que se refere o n.º 9 do artigo 166.º

7 — No caso de inexistência do regulamento interno ou de este omitir as condições mencionadas no número anterior, estas são definidas pelo acordo previsto no artigo 166.º

8 — Constitui contraordenação grave a aplicação de qualquer sanção ao trabalhador pelo uso dos equipamentos e sistemas para além das necessidades de serviço, quando esse uso não esteja expressamente condicionado nos termos dos números anteriores.

Artigo 169.º

Igualdade de direitos e deveres

1 — O trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores da empresa com a mesma categoria ou com função idêntica, nomeadamente no que se refere a formação, promoção na carreira, limites da duração do trabalho, períodos de descanso, incluindo férias pagas, proteção da saúde e segurança no trabalho, reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais, e acesso a informação das estruturas representativas dos trabalhadores, incluindo o direito a:

a) Receber, no mínimo, a retribuição equivalente à que auferiria em regime presencial, com a mesma categoria e função idêntica;

b) Participar presencialmente em reuniões que se efetuem nas instalações da empresa mediante convocação das comissões sindicais e intersindicais ou da comissão de trabalhadores, nos termos da lei;

c) Integrar o número de trabalhadores da empresa para todos os efeitos relativos a estruturas de representação coletiva, podendo candidatar-se a essas estruturas.

2 — O trabalhador pode utilizar as tecnologias de informação e de comunicação afetas à prestação de trabalho para participar em reunião promovida no local de trabalho por estrutura de representação coletiva dos trabalhadores.

3 — Qualquer estrutura de representação coletiva dos trabalhadores pode utilizar as tecnologias referidas no número anterior para, no exercício da sua atividade, comunicar com o trabalhador em regime de teletrabalho, nomeadamente divulgando informações a que se refere o n.º 1 do artigo 465.º

4 — Constitui contraordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Artigo 170.º

[...]

1 — O empregador deve respeitar a privacidade do trabalhador, o horário de trabalho e os tempos de descanso e de repouso da família deste, bem como proporcionar-lhe boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como psíquico.

2 — Sempre que o teletrabalho seja realizado no domicílio do trabalhador, a visita ao local de trabalho requer aviso prévio de 24 horas e concordância do trabalhador.

3 — A visita prevista no número anterior só deve ter por objeto o controlo da atividade laboral, bem como dos instrumentos de trabalho, e apenas pode ser efetuada na presença do trabalhador durante o horário de trabalho acordado nos termos da alínea d) do n.º 4 do artigo 166.º

4 — No acesso ao domicílio do trabalhador, as ações integradas pelo empregador devem ser adequadas e proporcionais aos objetivos e finalidade da visita.

5 — É vedada a captura e utilização de imagem, de som, de escrita, de histórico, ou o recurso a outros meios de controlo que possam afetar o direito à privacidade do trabalhador.

6 — Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 2, 3 e 4.

7 — Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto no n.º 5.

Artigo 171.º

Fiscalização

1 — Cabe ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área do trabalho fiscalizar o cumprimento das normas reguladoras do regime de teletrabalho, incluindo a legislação relativa à segurança e saúde no trabalho, e contribuir para a prevenção dos riscos profissionais inerentes a essa forma de prestação de trabalho.

2 — As ações de fiscalização que impliquem visitas de autoridades inspetivas ao domicílio do trabalhador requerem a anuência do trabalhador e a comunicação da sua realização com a antecedência mínima de 48 horas.

Artigo 465.º

[...]

1 — [...]

2 — As estruturas representativas dos trabalhadores têm o direito de afixar em local disponibilizado, para o efeito, no portal interno da empresa convocatórias, comunicações, informações ou outros textos relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição por via de lista de distribuição de correio eletrónico para todos os trabalhadores em regime de teletrabalho, disponibilizada pelo empregador.



3 — Constitui contraordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Artigo 492.º

[...]

1 — [...]

- a) [...]
- b) [...]
- c) [...]
- d) [...]
- e) [...]
- f) [...]
- g) [...]
- h) [...]

2 — [...]

- a) [...]
- b) [...]
- c) [...]
- d) [...]
- e) [...]
- f) [...]
- g) [...]
- h) [...]

i) As condições de prestação de trabalho em regime de teletrabalho.

3 — [...]

4 — [...]

Artigo 3.º

Aditamento ao Código do Trabalho

São aditados os artigos 166.º-A, 169.º-A, 169.º-B, 170.º-A e 199.º-A ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com a seguinte redação:

«Artigo 166.º-A

Direito ao regime de teletrabalho

1 — Verificadas as condições previstas no n.º 1 do artigo 195.º, o trabalhador tem direito a passar a exercer a atividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a atividade desempenhada.

2 — Além das situações referidas no número anterior, o trabalhador com filho com idade até 3 anos tem direito a exercer a atividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a atividade desempenhada e o empregador disponha de recursos e meios para o efeito.

3 — O direito previsto no número anterior pode ser estendido até aos 8 anos de idade nas seguintes situações:

a) Nos casos em que ambos os progenitores reúnem condições para o exercício da atividade em regime de teletrabalho, desde que este seja exercido por ambos em períodos sucessivos de igual duração num prazo de referência máxima de 12 meses;

b) Famílias monoparentais ou situações em que apenas um dos progenitores, comprovadamente, reúne condições para o exercício da atividade em regime de teletrabalho.



4 — O empregador não pode opor-se ao pedido do trabalhador efetuado nos termos dos números anteriores.

5 — Tem ainda direito a exercer a atividade em regime de teletrabalho, pelo período máximo de quatro anos seguidos ou interpolados, o trabalhador a quem tenha sido reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal, mediante comprovação do mesmo, nos termos da legislação aplicável, quando este seja compatível com a atividade desempenhada e o empregador disponha de recursos e meios para o efeito.

6 — O empregador pode opor-se ao direito previsto no número anterior quando não estejam reunidas as condições aí previstas ou com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, sendo nestes casos aplicável o procedimento previsto nos n.ºs 3 a 10 do artigo 57.º, com as necessárias adaptações.

7 — O direito previsto no n.º 3 não se aplica ao trabalhador de microempresa.

8 — Constitui contraordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Artigo 169.º-A

Organização, direção e controlo do trabalho

1 — As reuniões de trabalho à distância, assim como as tarefas que, pela sua natureza, devem ser realizadas em tempos precisos e em articulação com outros trabalhadores, devem ter lugar dentro do horário de trabalho e ser agendadas preferencialmente com 24 horas de antecedência.

2 — O trabalhador é obrigado a comparecer nas instalações da empresa ou noutra local designado pelo empregador, para reuniões, ações de formação e outras situações que exijam presença física, para as quais tenha sido convocado com, pelo menos, 24 horas de antecedência.

3 — O empregador suporta o custo das deslocações a que se refere o número anterior, na parte em que, eventualmente, exceda o custo normal do transporte entre o domicílio do trabalhador e o local em que normalmente prestaria trabalho em regime presencial.

4 — Os poderes de direção e controlo da prestação de trabalho no teletrabalho são exercidos preferencialmente por meio dos equipamentos e sistemas de comunicação e informação afetos à atividade do trabalhador, segundo procedimentos previamente conhecidos por ele e compatíveis com o respeito pela sua privacidade.

5 — O controlo da prestação de trabalho, por parte do empregador, deve respeitar os princípios da proporcionalidade e da transparência, sendo proibido impor a conexão permanente, durante a jornada de trabalho, por meio de imagem ou som.

6 — Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos n.ºs 1 e 3.

Artigo 169.º-B

Deveres especiais

1 — Sem prejuízo dos deveres gerais consagrados neste Código, o regime de teletrabalho implica, para o empregador, os seguintes deveres especiais:

a) Informar o trabalhador, quando necessário, acerca das características e do modo de utilização de todos os dispositivos, programas e sistemas adotados para acompanhar à distância a sua atividade;

b) Abster-se de contactar o trabalhador no período de descanso nos termos a que se refere o artigo 199.º-A;

c) Diligenciar no sentido da redução do isolamento do trabalhador, promovendo, com a periodicidade estabelecida no acordo de teletrabalho, ou, em caso de omissão, com intervalos não superiores a dois meses, contactos presenciais dele com as chefias e demais trabalhadores;

d) Garantir ou custear as ações de manutenção e de correção de avarias do equipamento e dos sistemas utilizados no teletrabalho, nos termos do n.º 2 do artigo 168.º, independentemente da sua propriedade;

e) Consultar o trabalhador, por escrito, antes de introduzir mudanças nos equipamentos e sistemas utilizados na prestação de trabalho, nas funções atribuídas ou em qualquer característica da atividade contratada;



f) Facultar ao trabalhador a formação de que este careça para o uso adequado e produtivo dos equipamentos e sistemas que serão utilizados por este no teletrabalho.

2 — Sem prejuízo dos deveres gerais consagrados neste Código, o teletrabalho implica, para o trabalhador, os seguintes deveres especiais:

a) Informar atempadamente a empresa de quaisquer avarias ou defeitos de funcionamento dos equipamentos e sistemas utilizados na prestação de trabalho;

b) Cumprir as instruções do empregador no respeitante à segurança da informação utilizada ou produzida no desenvolvimento da atividade contratada;

c) Respeitar e observar as restrições e os condicionamentos que o empregador defina previamente, no tocante ao uso para fins pessoais dos equipamentos e sistemas de trabalho fornecidos por aquele;

d) Observar as diretrizes do empregador em matéria de saúde e segurança no trabalho.

3 — Para além de responsabilidade disciplinar, as infrações dos deveres indicados no número anterior podem implicar responsabilidade civil, nos termos gerais.

4 — Constitui contraordenação grave a violação dos deveres dispostos no n.º 1.

Artigo 170.º-A

Segurança e saúde no trabalho

1 — É vedada a prática de teletrabalho em atividades que impliquem o uso ou contacto com substâncias e materiais perigosos para a saúde ou a integridade física do trabalhador, exceto se efetuados em instalações certificadas para o efeito.

2 — O empregador organiza em moldes específicos e adequados, com respeito pela privacidade do trabalhador, os meios necessários ao cumprimento das suas responsabilidades em matéria de saúde e segurança no trabalho, nomeadamente cumprindo as medidas previstas no Decreto-Lei n.º 349/93, de 1 de outubro, que transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva n.º 90/270/CEE, do Conselho, de 29 de maio, relativa às prescrições mínimas de segurança e de saúde respeitantes ao trabalho com equipamentos dotados de visor.

3 — No quadro da responsabilidade a que se refere o número anterior, o empregador promove a realização de exames de saúde no trabalho antes da implementação do teletrabalho e, posteriormente, exames anuais para avaliação da aptidão física e psíquica do trabalhador para o exercício da atividade, a repercussão desta e das condições em que é prestada na sua saúde, assim como das medidas preventivas que se mostrem adequadas.

4 — O trabalhador faculta o acesso ao local onde presta trabalho aos profissionais designados pelo empregador que, nos termos da lei, têm a seu cargo a avaliação e o controlo das condições de segurança e saúde no trabalho, em período previamente acordado, entre as 9 e as 19 horas, dentro do horário de trabalho.

5 — O regime legal de reparação dos acidentes de trabalho e doenças profissionais aplica-se às situações de teletrabalho, considerando-se local de trabalho o local escolhido pelo trabalhador para exercer habitualmente a sua atividade e tempo de trabalho todo aquele em que, comprovadamente, esteja a prestar o seu trabalho ao empregador.

6 — Constitui contraordenação muito grave imputável ao empregador a violação do disposto neste artigo.

Artigo 199.º-A

Dever de abstenção de contacto

1 — O empregador tem o dever de se abster de contactar o trabalhador no período de descanso, ressalvadas as situações de força maior.



2 — Constitui ação discriminatória, para os efeitos do artigo 25.º, qualquer tratamento menos favorável dado a trabalhador, designadamente em matéria de condições de trabalho e de progressão na carreira, pelo facto de exercer o direito ao período de descanso, nos termos do número anterior.

3 — Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 1.»

Artigo 4.º

Alteração à Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro

O artigo 8.º da Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, passa a ter a seguinte redação:

«Artigo 8.º

[...]

1 — [...]

2 — [...]

a) [...]

b) [...]

c) No caso de teletrabalho ou trabalho à distância, considera-se local de trabalho aquele que conste do acordo de teletrabalho.»

Artigo 5.º

Teletrabalho no âmbito da Administração Pública

1 — O regime jurídico do teletrabalho aplica-se, com as necessárias adaptações, à Administração Pública central, regional e local.

2 — Sem prejuízo das competências da Inspeção-Geral das Finanças, enquanto autoridade de auditoria, cabe às inspeções setoriais fiscalizar o cumprimento das normas reguladoras do teletrabalho no âmbito da Administração Pública.

Artigo 6.º

Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação.

Aprovada em 5 de novembro de 2021.

O Presidente da Assembleia da República, *Eduardo Ferro Rodrigues*.

Promulgada em 25 de novembro de 2021.

Publique-se.

O Presidente da República, MARCELO REBELO DE SOUSA.

Referendada em 30 de novembro de 2021.

O Primeiro-Ministro, *António Luís Santos da Costa*.

114786213