

Caros Senhores,

Esperamos que se encontrem bem.

Juntamos, em anexo, o contributo enquanto direito participativo individual e pessoal, ao "Projeto de Lei 791/XIV/2, que reforça os direitos dos trabalhadores em regime de teletrabalho.

Caso algo mais seja necessário, demonstramos a nossa disponibilidade.

Com os melhores cumprimentos,
Ana Amaro | Joana Guimarães

DCM LAWYERS®

R. Julieta Ferrão 12, 204 e 604, 1600-131 Lisboa
Av. José dos Santos Farias, Edifício Arcadas Bloco B, 1º esq., 8135-167 Almancil
+ 351 217 961 074

dcm-lawyers.com | direitocriativo.com

DCM LAWYERS é uma marca registada pertencente a David Carvalho Martins, Advogado RL | Lawyer LL



Cristina Rodrigues
Deputada à Assembleia da República

Exmos. Senhores,

Vimos por este meio, enviar o presente contributo relativo ao Projeto de Lei n.º 791/XIV/2.^a - que altera o regime jurídico laboral de teletrabalho, reforçando o direito dos trabalhadores e garantindo maior proteção dos mesmos.

Mais informamos que nos encontramos ao dispor para qualquer esclarecimento das notas feitas ao presente Projeto de Lei, que faremos com o destaque a amarelo seguido do nosso comentário.

Gratas,

Subscrevemo-nos com os melhores cumprimentos,

Ana Amaro | Joana Guimarães



Cristina Rodrigues
Deputada à Assembleia da República

Projecto de Lei n.º 791/XIV/2.ª

Reforça os direitos dos trabalhadores em regime de teletrabalho

Exposição de motivos

[...]

Assim, nos termos constitucionais e regimentais aplicáveis, a Deputada não inscrita

Cristina Rodrigues apresenta o seguinte projecto de lei:

Artigo 1.º

Objecto

A presente lei altera o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, a Lei n.º 98/2009, de 4 de Setembro, que regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais, a Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, que aprova o regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho e o Código do Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Singulares, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 442-A/88, de 30 de Novembro, reforçando os direitos dos trabalhadores em regime de teletrabalho.

Artigo 2.º

Alteração ao Código do Trabalho

São alterados os artigos 165.º, 166.º, 167.º, 168.º, 169.º e 170.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, alterado pelas Leis n.ºs 105/2009, de 14 de Setembro, 53/2011, de 14 de Outubro, 23/2012, de 25 de Junho, 47/2012, de 29 de Agosto, 69/2013, de 30 de Agosto, 27/2014, de 8 de Maio, 55/2014, de 25 de Agosto, 28/2015, de 14 de Abril, 120/2015, de 1 de Setembro, 8/2016, de 1 de Abril, 28/2016, de 23 de Agosto, 73/2017, de 16 de Agosto, 14/2018, de 19 de Março, 90/2019, de 4 de Setembro e 93/2019, de 4 de Setembro, os quais passam a ter a seguinte redacção:

“Artigo 165.º

Cristina Rodrigues – Deputada Não Inscrita
Assembleia da República – Palácio de São Bento, 1249-068 Lisboa
Telefone: 21 391 90 00
Contacto de email: gabinetecr@ar.parlamento.pt



Cristina Rodrigues
Deputada à Assembleia da República
[...]

1 - Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, a tempo parcial ou completo fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação.

2 – O Teletrabalho pode ter as seguintes modalidades:

- a) Teletrabalho a tempo completo, quando o trabalhador exerce a sua actividade laboral exclusivamente fora da empresa;
- b) Teletrabalho a tempo parcial, quando o trabalhador, repartindo o período normal de trabalho, exerce a sua actividade laboral na empresa e fora dela;
- c) Teletrabalho intermitente, quando o trabalhador exerce a sua actividade laboral fora da empresa, em exclusividade ou a tempo parcial, de forma descontinuada.

Comentário:

O que se pretende, afinal, alcançar com a presente alínea? Não será uma repetição da alínea b)? Em bom rigor, trabalho a tempo parcial, cuja atividade do trabalhado é exercida tanto na empresa como fora dela, ou seja, alternadamente, é teletrabalho intermitente. Ou quer-se com isto falar de estar a tempo parcial ou em exclusivo e sair para visitar, por exemplo, um cliente? Esta deslocação está pré-determinada pelo empregador? Se sim, é prestação de trabalho efetiva, reconhecida como local de trabalho para efeitos de acidente de trabalho e sem afetar a prestação de trabalho em teletrabalho, pois tem inerentes as deslocações necessárias. Parece-nos, pois, que a escrita da presente da alínea não acrescenta ao que já existe.

Artigo 166.º

Acordo de teletrabalho

1 - A prestação laboral em regime de teletrabalho depende da celebração de acordo específico entre trabalhador e empregador, complementar ao contrato de trabalho, o qual deve especificar a forma como aquele será exercido.

2 – O acordo de teletrabalho pode ser assinado em simultâneo ou após a celebração do contrato de trabalho.

Cristina Rodrigues – Deputada Não Inscrita
Assembleia da República – Palácio de São Bento, 1249-068 Lisboa
Telefone: 21 391 90 00
Contacto de email: gabinetecr@ar.parlamento.pt



Comentário:

É, de facto, uma introdução feliz uma vez que, pela realidade atualmente vivida, a grande maioria dos contratos de trabalho são anteriores à obrigatoriedade de adoção do teletrabalho, efeito da pandemia. Num futuro, será também pertinente, ou continuará a fazer sentido, pois o facto de poder ser celebrado após a celebração do contrato permite a atualização da relação laboral, adaptação a novas circunstâncias, quer da empresa quer do próprio trabalhador.

3 - O empregador não pode opor-se ao pedido do trabalhador para exercer funções em regime de teletrabalho:

- a) Nas condições previstas no n.º 1 do artigo 195.º, quando este regime seja compatível com a actividade desempenhada;
- b) Nos casos em que o trabalhador tem filho com idade até 3 anos, quando este regime seja compatível com a actividade desempenhada e a entidade patronal disponha de recursos e meios para o efeito.

Comentário:

Esta proposta de artigo 166.º n.º 3 alíneas a) e b) não são mais do que a aglutinação dos n.ºs 2, 3 e 4 do atual artigo 166.º Código do Trabalho. É antes uma reorganização sistemática, com a qual podemos concordar, mas não acrescenta ao que já existe.

4 – Têm direito de preferência para exercer funções em regime de teletrabalho, a pedido do próprio:

- a) O trabalhador com deficiência ou doença crónica;
- b) O trabalhador com filhos de idade igual ou inferior a 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
- c) Trabalhador-estudante.

Comentário:

O regime de teletrabalho, sendo compatível com a atividade exercida pela Empresa, deverá estar disponível para todos os trabalhadores. Se tal não for possível, faz sentido haver um direito de preferência, contudo, parece faltar um critério de desempate (caso aconteça mais que um trabalhador ter direito de preferência e o pedido não puder ser atendido a ambos), não podendo a escolha entre os trabalhadores ser discricionária.



5 – O acordo de teletrabalho está sujeito a forma escrita e deve conter:

- a) [...];
- b) Indicação da actividade a prestar pelo trabalhador, com menção expressa da modalidade de teletrabalho em causa, e correspondente retribuição;
- c) **Indicação do período normal de trabalho e da forma de gestão e organização do tempo de trabalho;**

Comentário:

O que se quer dizer com forma de gestão e organização do tempo de trabalho? Horário? Flexibilidade? Acreditamos que caminhamos no sentido de haver cada vez maior liberdade por parte do trabalhador na sua gestão do trabalho vs. apresentação de resultados. Isto é, o trabalhador deverá ter tendencialmente a liberdade para organizar o seu tempo e gerir o seu trabalho sem intromissão do empregador. Este pode/deverá verificar se o trabalho está (bem) feito. Salvo, claro está, prejudique o tempo de disponibilidade do trabalhador que não se pode dispensar, no cumprimento do período normal do trabalho, se estabelecido, ou mesmo um horário de trabalho.

d) Duração do acordo de teletrabalho;

e) [anterior alínea d)];

Comentário:

A alínea d) parece ter subentendida a identificação da duração se inferior à do contrato. A duração deverá, imperiosamente, ficar estabelecida. Em contrapartida, na falta de acordo, deverá entender-se que o teletrabalho tem a mesma duração que o contrato de trabalho.

f) Identificação dos instrumentos de trabalho e da respectiva propriedade;

Comentário:

Estabelecida a propriedade dos instrumentos usados porquê retirar referência ao responsável pela instalação, manutenção e pagamento de despesas? Depois só temos instalação e manutenção no 168.º n.º 1 CT. Não alcançamos o interesse da supressão.

- g) Valor do acréscimo remuneratório a pagar ao trabalhador para custear o aumento das despesas que tenha decorrentes da prestação de trabalho em regime de teletrabalho;



Cristina Rodrigues
Deputada à Assembleia da República

h) [...];

6 – (Revogado).

7 – [...].

8 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 3 e 4.

Comentário:

Neste número 8 as situações do n.º 3 e 4 são configuradas como contraordenações graves, antes para o n.º 4 a contraordenação era leve. O novo número 4 fala de um direito de preferência porquê mudar o regime contraordenacional?

Artigo 167.º

Duração e Denúncia do acordo de teletrabalho

1 - O prazo de duração do acordo de teletrabalho é definido livremente pelas partes, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 - No caso de trabalhador anteriormente vinculado ao empregador, a duração inicial do acordo de teletrabalho não pode exceder três anos, ou o prazo estabelecido em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

3 - Qualquer das partes pode denunciar o acordo de teletrabalho durante os primeiros 30 dias da sua execução.

4 – Qualquer uma das partes pode livremente denunciar o acordo de teletrabalho, com a antecedência mínima de 30 dias em relação à data em que esta produz efeitos.

Comentário:

Este n.º 4 do artigo 167.º, salvo melhor opinião, necessita de uma clarificação. Existe um pré-aviso de 30 dias obrigatório? Só decorridos esses 30 dias poderá a denúncia do acordo produzir efeitos? Não se permite um acordo com o empregador para um período inferior?

5 - Cessando o acordo de teletrabalho, o trabalhador retoma a prestação de trabalho nas instalações do empregador, nos termos acordados ou nos previstos em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

6 – [anterior n.º 4].

Cristina Rodrigues – Deputada Não Inscrita
Assembleia da República – Palácio de São Bento, 1249-068 Lisboa
Telefone: 21 391 90 00
Contacto de email: gabinetecr@ar.parlamento.pt



Artigo 168.º

Instrumentos de trabalho e pagamento das despesas

Comentário:

Porquê retirar da epígrafe do artigo 168.º a expressão “*em prestação subordinada de teletrabalho*”? Todo o regime do teletrabalho está pensado, na inserção do código do trabalho, para existir apenas no pressuposto de ser trabalho subordinado, depende da existência de contrato de trabalho - pretende abrir-se espaço à prestação de serviços? Se for para abrir espaço à regulação do teletrabalho também na prestação de serviços, talvez deva pensar-se mesmo num diploma autónomo, fora do Código do Trabalho, juntar, eventualmente, por economia, o trabalho no domicílio e dar espaço àquilo de que nunca se fala que é o trabalho à distância que, a bem dizer, terá sido o que ocorreu na maior parte dos casos de trabalho fora das instalações da empresa, no decorrer da pandemia.

1 – [...].

2 – O trabalhador tem direito a um acréscimo remuneratório para pagamento do aumento das despesas que tenha decorrentes da prestação de trabalho em regime de teletrabalho, nomeadamente as relacionadas com o consumo de água, electricidade, internet e telefone, cujo valor mensal é acordado com o empregador, não podendo ser inferior a 10% do valor do Indexante dos Apoios Sociais, sem prejuízo da aplicação de disposições mais favoráveis ao trabalhador previstas em Instrumento de Regulamentação Colectiva de Trabalho.

Comentário:

Quanto ao valor mensal de, estima-se, € 43,88 para acorrer ao aumento de despesas do trabalhador, como valor mínimo, parece um valor muito significativo, sobretudo olhando à realidade empresarial de Portugal, sobretudo, com pequenas e médias empresas. Pode subverter o que se pretende com estas alterações, o teletrabalho tornar-se-á menos flexível, podendo mesmo afastar a vontade do empregador optar por esta forma de prestação de trabalho. A estabelecer-se um valor mínimo entendemos que deve ser menor, ou, parece-nos até, que se deve deixar à negociação coletiva, para adequação aos setores de atividade.

3 – [anterior n.º 2].

4 - [anterior n.º 3].

Artigo 169.º

[...]



Cristina Rodrigues
Deputada à Assembleia da República

1 - O trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores, nomeadamente no que se refere a formação e promoção ou carreira profissionais, limites do período normal de trabalho e outras condições de trabalho, subsídio de refeição, segurança e saúde no trabalho e reparação de danos emergentes de acidente de trabalho ou doença profissional.

Comentário:

O presente número agrega dois conceitos que, quando ponderadas no âmbito do teletrabalho, têm sido alvo de discussão: o subsídio de alimentação e acidente de trabalho.

Em nosso entender, a redação aqui projetada no novo número 2 do artigo 169.º tem inerente uma discussão sobre a natureza do subsídio de alimentação e não nos parece ser a solução mais justa.

Na base desta discussão está a questão de saber qual o fundamento (histórico ou atual, se ele mudou ou não, à luz do novo contexto económico e social) do subsídio de alimentação. Enquanto algumas vozes sepronunciam pela nova visão do subsídio de alimentação: (i) enquanto ativo devido para alimentação do trabalhador; e (ii) como benefício que pode encontrar fundamentos fiscais; outras vozes replicam um fundamento com um cunho mais realístico, assente em dois pilares da necessidade: (i) a de alimentação do trabalhador; e cumulativamente, (ii) o facto de o mesmo trabalhador estar distante do local onde ele normalmente confeciona as suas refeições (domicílio) e, em consequência, necessitar de ser compensado por esse facto.

Em bom rigor, quando o teletrabalho é prestado, inexistem os fundamentos que subjazem ao subsídio de alimentação, não sendo exigível manter a sua prestação – dado que o trabalhador era compensado pelo facto de estar deslocado do seu domicílio ou local habitual de confecção das suas refeições, passando a estar novamente enquadrado nesse espaço.

Mais se poderá dizer que a posição aqui adotada por nossa parte não é prejudicial ao princípio da igualdade e não discriminação, pois esta categoria de trabalhadores (teletrabalhadores) está efetivamente numa posição diferente diante dos demais trabalhadores que têm de operar aquela deslocação e, nesse sentido, devem ser compensados. Parece-nos, de um modo diverso, que os teletrabalhadores, nesta solução adotada no projeto, são colocados numa situação mais benéfica quando comparada com os demais que laboram na empresa e, com isso, sofrem um maior prejuízo.

O mesmo se dirá a propósito do subsídio de transporte, dado que quando o trabalhador é enviado para teletrabalho ou trabalho à distância, o mesmo não tem de realizar deslocações, pelo que o

Cristina Rodrigues – Deputada Não Inscrita
Assembleia da República – Palácio de São Bento, 1249-068 Lisboa

Telefone: 21 391 90 00

Contacto de email: gabinetecr@ar.parlamento.pt



Cristina Rodrigues
Deputada à Assembleia da República

fundamento subjacente ao subsídio em causa desaparece.

A ser adotada uma solução de igualdade e não discriminação, do ponto de vista remuneratório, deverá ser sempre analisado o fundamento de base a esse mesmo subsídio. Isto é, verificar se existe ou não a necessidade de o trabalhador continuar a ser compensado no âmbito do teletrabalho.

Mais se atente que anteriormente o Despacho n.º 3614-D/2020, de 23 de março, da Ministra da Modernização do Estado e da Administração Pública no seu §1, al. i) pressupõe que o subsídio de refeição se mantém como mecanismo de compensação de despesas inerentes ao teletrabalho [*“para compensar as despesas inerentes ao teletrabalho obrigatório, o trabalhador mantém sempre o direito ao equivalente ao subsídio de refeição a que teria direito caso estivesse a exercer as suas funções no seu posto de trabalho”*]. Daqui resulta que a razão subjacente ao subsídio de alimentação tem por base a compensação de despesas inerentes do trabalhador e não o subsídio de alimentação *per si*. Assim, o que o legislador pretende transmitir é que não existe um verdadeiro subsídio de alimentação, mas antes uma necessidade de compensar pelas despesas, regra esta que já decorre do regime geral (o empregador custeia pelas despesas de implementação do teletrabalho).

Assim, no caso da aplicabilidade desta norma, por remissão da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, poderemos vir a ter problemas de interpretação da norma, uma vez que se tivermos por verdadeiro este entendimento estaremos a (re)criar um mecanismo de compensação legal. Isto é, não estaremos perante um verdadeiro subsídio de alimentação – apenas operando um subsídio de compensação de despesas.

Por outro lado, no que tange a questão dos acidentes de trabalho importa aferir o seguinte:

Conforme salienta JÚLIO GOMES as noções legais que compõem o núcleo essencial de situações fora do local e/ou do tempo de trabalho já se apresentam suficientemente amplas. [*“destaque-se, ainda, que, para efeitos de acidentes de trabalho, a lei contém definições amplas do que sejam o local e o tempo de trabalho. Além disso, amplia-se este núcleo essencial a situações, fora do local e/ou do tempo de trabalho, nomeadamente quando se trata de “serviços determinados pela entidade empregadora ou por esta consentidos”, “execução de serviços espontaneamente prestados e de que pode resultar proveito económico”, acções de formação profissional (fora do local de trabalho com autorização expressa do empregador) bem como acidentes de trajeto. Na hipótese de exercício do direito de reunião de representantes dos trabalhadores no local de*

Cristina Rodrigues – Deputada Não Inscrita
Assembleia da República – Palácio de São Bento, 1249-068 Lisboa
Telefone: 21 391 90 00
Contacto de email: gabinetecr@ar.parlamento.pt



Cristina Rodrigues
Deputada à Assembleia da República

trabalho pode considerar-se que o acidente não ocorre propriamente no tempo de trabalho e, finalmente, situa-se também em rigor fora do tempo e do local de trabalho a procura de novo emprego durante o crédito de horas”].

(JÚLIO GOMES, *Breves reflexões sobre a noção de acidente de trabalho no novo (mas não muito) regime dos acidentes de trabalho*, E-books CEJ, p 51, disponível para consulta em http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/Caderno_Acidentes_trabalho.pdf)

Em nosso entender, a legislação avulsa sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais não é adequada para resolver os acidentes que ocorrem em contexto de teletrabalho. Nomeadamente para garantir o a possibilidade de o empregador ilidir a “presunção de laboralidade de acidente” (artigo 10.º da Lei n.º 98/2009, de 04 de Setembro).

No mais se poderá dizer que no domicílio do trabalhador inexistente risco empresarial do empregador e que, da mesma forma, é extremamente difícil conseguir precisar os dados informativos sobre o evento que se pretende qualificar como acidente de trabalho. Posto isto:

- a) A queimadura proveniente de ferro de engomar, configura acidente de trabalho?
- b) A queda no chuveiro, configura acidente de trabalho? A queimadura provocada pelos bicos do fogão, configura acidente de trabalho?

Em nosso entender, são poucas as situações em que pode ocorrer um verdadeiro acidente de trabalho, por conexão com a atividade laboral, por motivo e na execução da prestação de trabalho. Pense-se, por exemplo, na situação em que o trabalhador, em casa, está a montar ou a instalar os equipamentos e, nesse seguimento, é ferido. Ou então, aquela situação em que um dos equipamentos tecnológicos explode.

2 - Ao trabalhador em regime de teletrabalho deve ser exigido um desempenho de trabalho equivalente, em termos de tipo, quantidade e qualidade, ao desempenhado pelos restantes trabalhadores da empresa que desempenham as mesmas funções de forma presencial.

Comentário:

Esta exigência só poderá ser feita quando o Empregador dispõe ao trabalhador todas as condições necessárias para que o seu trabalho seja devidamente feito. Quando não é o empregador a criar condições para a prestação de trabalho semelhantes às que teria nas instalações da empresa, tal exigência poderá ser, destarte, demasiado onerosa. Parece-nos, portanto, necessário limitar o alcance deste número ou talvez, excluí-lo.

Cristina Rodrigues – Deputada Não Inscrita
Assembleia da República – Palácio de São Bento, 1249-068 Lisboa
Telefone: 21 391 90 00
Contacto de email: gabinetecr@ar.parlamento.pt



Cristina Rodrigues
Deputada à Assembleia da República

É fundamental dispersar a ideia de que os trabalhadores não têm o mesmo rendimento em teletrabalho, e a introdução do presente número, intensifica, ainda que indiretamente, essa mesma ideia. A necessidade de criação deste número, não será reflexo dessa ideia? O pressuposto deverá, evidentemente, ser o de que o trabalhador em casa cumprirá com o mesmo zelo e diligência o seu trabalho, tal como se o praticasse no seu local de trabalho. Podendo mesmo o empregador deslocar-se, cumprindo os pressupostos legais exigidos se se tratar do domicílio do trabalhador, ao seu local de trabalho.

3 - [anterior n.º 2].

4 - O empregador deve evitar o isolamento do trabalhador, garantindo a manutenção de contactos regulares com a empresa e os demais trabalhadores, designadamente promovendo, periodicamente, a sua presença no estabelecimento ou departamento da empresa ao qual se encontra vinculado.

Comentário:

Num período em que a saúde mental é cada vez mais debatida e caminhando no sentido de caber, também, ao Empregador assegurar boas condições de segurança e saúde no trabalho no diz respeito à saúde mental, é de salutar importância evitar o isolamento.

Artigo 170.º

[...]

1 – [...].

2 - Os instrumentos de trabalho não podem ser usados para vigilância e controlo do trabalho e do espaço em que o trabalhador se encontra.

Comentário:

A questão da privacidade e regime da proteção de dados é a pedra toque do regime do teletrabalho, precisamente por ser difícil encontrar o equilíbrio entre o direito de fiscalização do empregador e o direito à privacidade do trabalhador. Este número 2, redigido de forma tão simples e sucinta, nada mais acrescenta do que já decorre das regras do artigo 21.º do CT.

Cristina Rodrigues – Deputada Não Inscrita
Assembleia da República – Palácio de São Bento, 1249-068 Lisboa
Telefone: 21 391 90 00
Contacto de email: gabinetecr@ar.parlamento.pt



Cristina Rodrigues
Deputada à Assembleia da República

A expressão empregue “*Os instrumentos de trabalho não podem ser usados para vigilância e controlo do trabalho*” é demasiado ambígua e limitadora daqueles que também são os direitos do empregador. Se existe esta proibição geral, como se pode controlar a atividade do trabalhador? Acreditamos que tal controlo deve, evidentemente, ser regulamentado e seguir uma tramitação que não invada a esfera pessoal daquele nem coloque em causa os seus direitos. Este número padece de uma melhor explicação de como o controlo (que reiteramos que deve existir), deve ser efetuado. A título de exemplo, deverá ficar explanado que o uso de instrumentos para vigilância do trabalho deverá respeitar os princípios da proporcionalidade e da transparência.

3 - Sempre que o teletrabalho seja realizado no domicílio do trabalhador, a visita ao local de trabalho só deve ter por objecto o controlo da actividade laboral, bem como dos instrumentos de trabalho e apenas pode ser efectuada, por acordo entre as partes, entre as 10 e as 18 horas, com a assistência do trabalhador ou de pessoa por ele designada e de modo a que não gere perturbação no agregado familiar.

4 - [anterior n.º 3].”

Artigo 3.º
Alteração à Lei n.º 98/2009, de 4 de Setembro

É alterado o artigo 8.º da Lei n.º 98/2009, de 4 de Setembro, que regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais, o qual passa a ter a seguinte redacção:

“Artigo 8.º

[...]

1 – [...].

2 - [...].

a) «Local de trabalho» todo o lugar em que o trabalhador se encontra ou deva dirigir-se em virtude do seu trabalho, onde se inclui, no caso dos trabalhadores em teletrabalho, o seu domicílio ou o local onde exerça funções, e em que esteja, directa ou indirectamente, sujeito ao controlo do empregador;

b) [...].”

Cristina Rodrigues – Deputada Não Inscrita
Assembleia da República – Palácio de São Bento, 1249-068 Lisboa
Telefone: 21 391 90 00
Contacto de email: gabinetecr@ar.parlamento.pt



Cristina Rodrigues
Deputada à Assembleia da República

Artigo 4.º
Alteração à Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro

É alterado o artigo 4.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, que aprova o regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho, alterado pela Lei n.º 42/2012, de 28 de Agosto, 3/2014, de 28 de Janeiro, Decreto-Lei n.º 88/2015, de 28 de Maio, Lei n.º 146/2015, de 9 de Setembro, 28/2016, de 23 de Agosto e 79/2019, de 2 de Setembro, o qual passa a ter a seguinte redacção:

“Artigo 4.º

[...]

[...]

a) [...];

b) [...];

c) [...];

d) [...];

e) «Local de trabalho» o lugar em que o trabalhador se encontra ou de onde ou para onde deva dirigir-se em virtude do seu trabalho, onde se inclui, no caso dos trabalhadores em teletrabalho, o seu domicílio ou o local onde exerça funções, no qual esteja directa ou indirectamente sujeito ao controlo do empregador;

f) [...];

g) [...];

h) [...];

i) [...];

j) [...]”

Artigo 5.º
Alteração ao Código do Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Singulares

É alterado o artigo 2.º do Código do Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Singulares,
Cristina Rodrigues – Deputada Não Inscrita
Assembleia da República – Palácio de São Bento, 1249-068 Lisboa

Telefone: 21 391 90 00

Contacto de email: gabinetecr@ar.parlamento.pt



Cristina Rodrigues
Deputada à Assembleia da República

aprovado pelo Decreto-Lei n.º 442-A/88, de 30 de Novembro, na sua redacção actual, o qual passa a ter a seguinte redacção:

“Artigo 2.º

[...]

1 – [...]:

a) [...];

b) [...];

c) [...];

d) [...].

2 – [...].

3 – As remunerações referidas no n.º 1 não compreendem o acréscimo remuneratório pago ao trabalhador em regime de teletrabalho para pagamento do aumento das despesas que tenha decorrentes da prestação de trabalho, nomeadamente as relacionadas com o consumo de água, electricidade, internet e telefone.

4 – [anterior n.º 3].

5 - [anterior n.º 4].

6 - [anterior n.º 5].

7 - [anterior n.º 6].

8 - [anterior n.º 7].

9 - [anterior n.º 8].

10 - [anterior n.º 9].

11 - [anterior n.º 10].

12 - [anterior n.º 11].

13 - [anterior n.º 12].

Cristina Rodrigues – Deputada Não Inscrita
Assembleia da República – Palácio de São Bento, 1249-068 Lisboa
Telefone: 21 391 90 00
Contacto de email: gabinetecr@ar.parlamento.pt



Cristina Rodrigues
Deputada à Assembleia da República

14 - [anterior n.º 13].

15 - [anterior n.º 14].

16 - [anterior n.º 15].”

Artigo 6.º

Entrada em vigor

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

Palácio de São Bento, 9 de Abril de 2021.

A Deputada,

Cristina Rodrigues