

## Fernanda Bastos Fernandes

---

**De:** Comissão 10ª - CTSS XIV  
**Enviado:** 18 de novembro de 2021 17:42  
**Para:** Comissão 10ª - CTSS XIV  
**Assunto:** Informação de Redação Final relativa ao Texto de Substituição dos Projetos de Lei n.ºs 535/XIV/2.ª (PAN), 745/XIV/2.ª (BE), 790/XIV/2.ª (NiCR), 791/XIV/2.ª (NiCR), 797/XIV/2.ª (CDS-PP), 806/XIV/2.ª (PEV), 808/XIV/2.ª (PS), 811/XIV/2.ª (PAN), 812/XIV/

**De:** Comissão 10ª - CTSS XIV <[10CTSS@ar.parlamento.pt](mailto:10CTSS@ar.parlamento.pt)>

**Enviada:** 18 de novembro de 2021 16:18

**Para:** José Filipe Sousa <[Jose.FilipeSousa@ar.parlamento.pt](mailto:Jose.FilipeSousa@ar.parlamento.pt)>

**Cc:** Ana Paula Bernardo <[Ana-Paula.Bernardo@ar.parlamento.pt](mailto:Ana-Paula.Bernardo@ar.parlamento.pt)>; Pedro Camacho

<[Pedro.Camacho@ar.parlamento.pt](mailto:Pedro.Camacho@ar.parlamento.pt)>; Patrícia Pires <[Patricia.Pires@ar.parlamento.pt](mailto:Patricia.Pires@ar.parlamento.pt)>; Vasco Cipriano

<[Vasco.Cipriano@ar.parlamento.pt](mailto:Vasco.Cipriano@ar.parlamento.pt)>

**Assunto:** RE: Informação de Redação Final relativa ao Texto de Substituição dos Projetos de Lei n.ºs 535/XIV/2.ª (PAN), 745/XIV/2.ª (BE), 790/XIV/2.ª (NiCR), 791/XIV/2.ª (NiCR), 797/XIV/2.ª (CDS-PP), 806/XIV/2.ª (PEV), 808/XIV/2.ª (PS), 811/XIV/2.ª (PAN), 812/XIV/

Caros colegas,

Encarrega-nos o Senhor Vice-Presidente da Comissão de Trabalho e Segurança Social, Deputado Nuno Sá, de informar que, na reunião da Comissão realizada ontem, foi fixada por unanimidade a redação final do texto que 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 [Projetos de Lei n.ºs 535/XIV/2.ª (PAN), 745/XIV/2.ª (BE), 790/XIV/2.ª (NiCR), 791/XIV/2.ª (NiCR), 797/XIV/2.ª (CDS-PP), 808/XIV/2.ª (PS), 811/XIV/2.ª (PAN) e 812/XIV/2.ª (PSD)], nos termos do artigo 156.º do RAR, tendo sido aceites as sugestões da DAPLEN constantes na comunicação *infra*, com exceção das sugestões relativas à alínea i) do n.º 4 do artigo 166.º, aos n.ºs 1 e 7 do artigo 168.º e ao n.º 5 do artigo 170.º, em relação às quais deve prevalecer a redação aprovada em Plenário.

Relativamente ao n.º 7 do artigo 168.º, em relação ao qual, como se disse, deve prevalecer a redação aprovada em plenário, foi ainda aperfeiçoada a redação nos seguintes termos: «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.».

Mais se informa que, colocada a questão relativa ao n.º 6 do artigo 169.º-A (aditado ao CT pelo artigo 3.º do projeto de decreto), a Comissão deliberou no sentido da supressão desse n.º no artigo, considerando-se, assim, que a violação do disposto no n.º 1 do 170.º constitui contraordenação grave, conforme previsto no n.º 6 do mesmo artigo 170.º, adotando-se assim a redação por vós proposta.

No que concerne à sugestão relativa ao n.º 2 do artigo 199.º-A (aditado ao CT pelo artigo 3.º do projeto de decreto), cumpre dar nota de que se fixou a redação nos seguintes termos: «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.**»

Foi ainda aperfeiçoada a redação da epígrafe do artigo 166.º-A (aditado ao CT pelo artigo 3.º do projeto de decreto), devendo passar a ler-se «Direito ao regime **de** teletrabalho», e a redação do n.º 7 do artigo 166.º, na qual passa a ler-se «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.».

Destarte, foi detetado que na versão que nos enviaram foi acrescentado um novo n.º 2 ao artigo 492.º do CT, quando na verdade esse número já consta do articulado (aliás, é precisamente a esse número que é aditada uma alínea i)), pelo que também solicitamos que possam proceder à retificação competente.

Por último, apelamos a que o Projeto de Lei n.º 806/XIV/2.ª (PEV) não seja mencionado nas referências a este texto, tal como sucede na informação recebida, tendo em conta o pedido do proponente nesse sentido, logo no momento do envio do então texto de substituição para Plenário.

Com os melhores cumprimentos,

A Equipa de Apoio à  
**Comissão de Trabalho e Segurança Social**  
ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA  
Direção de Apoio Parlamentar | Divisão de Apoio às Comissões  
Palácio de S. Bento | Praça da Constituição de 1976 | 1249-068 Lisboa, Portugal  
Tel.: +351 213 919 691 / 213 919 654  
[10CTSS@ar.parlamento.pt](mailto:10CTSS@ar.parlamento.pt)  
[Portal da Comissão](#)



**DIREÇÃO  
DE APOIO  
PARLAMENTAR**

**De:** José Filipe Sousa <[Jose.FilipeSousa@ar.parlamento.pt](mailto:Jose.FilipeSousa@ar.parlamento.pt)>  
**Enviada:** 15 de novembro de 2021 15:45  
**Para:** Comissão 10ª - CTSS XIV <[10CTSS@ar.parlamento.pt](mailto:10CTSS@ar.parlamento.pt)>  
**Cc:** Ana Paula Bernardo <[Ana-Paula.Bernardo@ar.parlamento.pt](mailto:Ana-Paula.Bernardo@ar.parlamento.pt)>; Pedro Camacho <[Pedro.Camacho@ar.parlamento.pt](mailto:Pedro.Camacho@ar.parlamento.pt)>; Patrícia Pires <[Patricia.Pires@ar.parlamento.pt](mailto:Patricia.Pires@ar.parlamento.pt)>; Vasco Cipriano <[Vasco.Cipriano@ar.parlamento.pt](mailto:Vasco.Cipriano@ar.parlamento.pt)>  
**Assunto:** Informação de Redação Final relativa ao Texto de Substituição dos Projetos de Lei n.ºs 535/XIV/2.ª (PAN), 745/XIV/2.ª (BE), 790/XIV/2.ª (NiCR), 791/XIV/2.ª (NiCR), 797/XIV/2.ª (CDS-PP), 806/XIV/2.ª (PEV), 808/XIV/2.ª (PS), 811/XIV/2.ª (PAN), 812/XIV/2.ª

Caros Colegas

Junto enviamos informação de redação final relativa ao Texto de Substituição dos Projetos de Lei n.ºs 535/XIV/2.ª (PAN), 745/XIV/2.ª (BE), 790/XIV/2.ª (NiCR), 791/XIV/2.ª (NiCR), 797/XIV/2.ª (CDS-PP), 806/XIV/2.ª (PEV), 808/XIV/2.ª (PS), 811/XIV/2.ª (PAN), 812/XIV/2.ª (PSD) (Teletrabalho)

Envia-se texto com a proposta de redação final do Projeto, cujas propostas de alteração estão assinaladas a amarelo.

Chamamos a atenção para as questões colocadas à Comissão para o artigo 166.º, para o n.º 3 do artigo 167.º, e a para o n.º 6 do artigo 169.º-A do Código do Trabalho.

Com os melhores cumprimentos e votos de bom trabalho

**José Filipe Sousa**

Assessor Parlamentar

**ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA**

**Direção de Apoio Parlamentar | Divisão de Apoio ao Plenário**

Palácio de São Bento

Praça da Constituição de 1976 | 1249-068 Lisboa, Portugal

Tel.: 213919787 | Ext.: 11787

[jose-filipe.sousa@ar.parlamento.pt](mailto:jose-filipe.sousa@ar.parlamento.pt)



**DIREÇÃO  
DE APOIO  
PARLAMENTAR**



## DECRETO N.º /XIV

### **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;
  - i) Se os equipamentos e sistemas necessários à realização do trabalho e interação trabalhador-empregador são fornecidos diretamente ou adquiridos pelo trabalhador, com a concordância do empregador acerca das suas características e preços.
- 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 pelo trabalhador ser, pela forma como se insere no funcionamento da empresa, e tendo em conta os recursos desta, 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 **informáticos ou telemáticos** necessários à realização do trabalho e à interação trabalhador-empregador, **sendo o seu modo de fornecimento ou aquisição especificado no acordo de teletrabalho, nos termos da alínea i) do n.º 4 do artigo 166.º**.
- 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 – As condições de uso de equipamentos e sistemas previstas no número anterior são definidas pelo acordo previsto no artigo 166.º sempre que não exista regulamento interno ou que este seja omissivo quanto àquelas.
- 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 de pesquisa, 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;

2 - [...].

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 de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com a seguinte redação:

## «Artigo 166.º-A

### Direito ao regime do 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 três 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 oito 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 noutro 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 199º- 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 Directiva 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 a um período de descanso**.

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 sectoriais 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.

Aprovado em 5 de novembro de 2021

O PRESIDENTE DA ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA,

(Eduardo Ferro Rodrigues)