



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

De acordo com dados do Eurostat, no final de 2019, 5,4% dos trabalhadores na União Europeia trabalhavam em casa. No que diz respeito a Portugal, 6,5% dos portugueses trabalhavam à distância, o que colocava o nosso país acima da média da UE, mas ainda longe de outros países como a Holanda, a Finlândia ou o Luxemburgo, onde esta modalidade é mais frequente.¹

Ora, se o teletrabalho em Portugal tinha uma importância residual, esta situação alterou-se substancialmente em Março do ano passado. A pandemia provocada pela COVID-19 teve um impacto profundo nas relações laborais, tendo o teletrabalho assumido um papel fundamental na contenção da propagação do vírus.

A este propósito, recordamos que o Decreto n.º 2-A/2020, de 20 de Março, veio estabelecer a obrigatoriedade do regime de teletrabalho, independentemente do vínculo laboral, sempre que as funções em causa o permitam. Posteriormente, foi aprovado o Decreto-Lei n.º 79-A/2020, de 1 de Outubro, que estabelece um regime excepcional e transitório de reorganização do trabalho e de minimização de riscos de transmissão da infecção da doença COVID-19 no âmbito das relações laborais, e que determinava a obrigatoriedade do teletrabalho e do desfasamento dos horários de entrada e saída de trabalhadores. Este regime, que vigorava até 31 de Março de 2021, foi prorrogado até 31 de Dezembro.

Em consequência, de acordo com o Inquérito Rápido e Excepcional às Empresas – COVID-19 (1.ª quinzena de Julho de 2020) do Instituto Nacional de Estatística², 37% das empresas que responderam tinham pessoas em teletrabalho naquele período, com 7% das empresas a ter mais de 75% do pessoal ao serviço a trabalhar nesse regime. A proporção de empresas que

¹ https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_ehomp/default/table?lang=en

² https://www.bportugal.pt/sites/default/files/anexos/documentos-relacionados/iree_20200729.pdf



Cristina Rodrigues
Deputada à Assembleia da República

reportaram pessoas em teletrabalho aumenta com a dimensão da empresa, sendo 17% nas microempresas e atingindo 74% nas grandes. Ainda, 38% das empresas reportaram a existência de pessoal a trabalhar com presença alternada nas suas instalações devido à pandemia.

Importa, também, mencionar que, de acordo com Inquérito Rápido e Excepcional às Empresas - COVID-19: acompanhamento do impacto da pandemia nas empresas - Novembro de 2020, do Instituto Nacional de Estatística³, no que diz respeito a alterações permanentes na forma de trabalhar motivadas pela pandemia, 59% das empresas consideram muito provável a redução do número de viagens de negócios e 31% o uso mais intensivo do teletrabalho.

Este dado é relevante na medida em que demonstra que, apesar do crescimento do teletrabalho ter sido motivado pela pandemia, as empresas e os trabalhadores consideram que este regime pode efectivamente continuar a ser utilizado, com regularidade.

De facto, os estudos⁴ existentes neste âmbito demonstram que o teletrabalho pode ter diversos benefícios, nomeadamente a diminuição das deslocações para o local de trabalho e das horas perdidas no trânsito, redução dos gastos com transporte, maior flexibilidade de horário, diminuição do stress e melhoria da conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar.

Do lado do empregador, tem-se defendido que o teletrabalho se traduz em ganhos de produtividade, bem como redução do absentismo e da rotatividade.

São, ainda, apontados benefícios ambientais e ao nível da organização das cidades, como a redução dos níveis de poluição atmosférica, o descongestionamento das zonas urbanas e o desenvolvimento das zonas periféricas.

Por último, permite melhorar a inserção no mercado de trabalho de pessoas condicionadas por acessibilidades físicas, nomeadamente pessoas com deficiência.

No entanto, a utilização mais frequente deste regime no último ano tornou evidente que a legislação sobre esta matéria não era suficiente para dar resposta aos problemas que foram

³https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaquas&DESTAQUESdest_boui=465948030&DESTAQUE_Smodo=2&xlang=pt

⁴ A título de exemplo, GUERRA, Ana Sofia Zêzere da Conceição, "O Regime Especial do Teletrabalho – As Implicações nas Relações Laborais", Mestrado em Direito do Trabalho – Dissertação para obtenção do grau de Mestre, Janeiro de 2013.



Cristina Rodrigues
Deputada à Assembleia da República

surgindo. Por exemplo, colocou-se a dúvida sobre quem deveria custear o aumento das despesas que o trabalhador teve por se encontrar em teletrabalho, sobre o pagamento ou não do subsídio de refeição nestas situações e, ainda, verificaram-se situações graves de violação de privacidade dos trabalhadores, com empresas a instalarem programas ocultos de vigilância nos seus computadores.

Apesar do Governo já ter esclarecido que deve ser o empregador a custear as despesas com telefone e internet, de acordo com notícias divulgadas esta semana pela Comunicação Social, até agora a ACT não recebeu ainda orientações sobre esta matéria, nomeadamente sobre a forma como deve calcular estes custos. Esta situação deveria já estar resolvida, até porque há mais de um ano que foi determinada a obrigatoriedade do teletrabalho.

Ainda, a utilização frequente do teletrabalho revelou que, nos termos em que este se encontra previsto na legislação, pode comportar desvantagens para os trabalhadores, como o isolamento e a dificuldade em desligar do trabalho, que obrigam o legislador a prever mecanismos que garantam os direitos dos trabalhadores nestes casos.

Consideramos que o teletrabalho, fruto da globalização e do crescente aumento da utilização de novas tecnologias, será cada vez mais utilizado. Por isso, importa proceder à alteração do Código do Trabalho com o objectivo de resolver os problemas que foram surgindo, como os acima identificados, e reforçar os direitos dos trabalhadores que se encontram neste regime, nomeadamente ao nível da privacidade e do direito à desconexão profissional.

Ora, Portugal foi o primeiro país a nível europeu a regular a modalidade de teletrabalho no sector privado. Foi inicialmente previsto na Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprovou o Código do Trabalho, nos artigos 233.º a 243.º. Posteriormente, a Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprovou o novo Código do Trabalho, veio regular esta matéria nos artigos 165.º a 171.º.

Teletrabalho é, assim, nos termos do artigo 165.º do Código do Trabalho (CT), “a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação.”.

Da análise deste regime, resulta que o mesmo se encontra essencialmente pensado para os casos de teletrabalho a tempo completo.

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

Contudo, cada vez mais o teletrabalho é utilizado de forma parcial, repartindo o trabalhador o seu período normal de trabalho semanal entre as instalações da entidade empregadora e o seu domicílio, como forma de permitir, nomeadamente, uma maior conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar. Podem estar em causa situações em que o trabalhador exerce as suas funções alguns dias da semana na empresa e outros dias fora dela, ou situações em que o trabalhador divide o seu dia de trabalho entre a empresa e o seu domicílio, nomeadamente como forma de evitar as horas de maior tráfego rodoviário.

Nestes casos, o teletrabalho é simplesmente a alteração temporária do local de trabalho que, em determinados dias/horas, se realiza, não nas instalações do empregador, mas sim no domicílio do trabalhador. Assim, sem prejuízo de determinados aspectos específicos que têm de ser necessariamente regulados para garantir o respeito pelos direitos dos trabalhadores, o que diferencia esta situação, por exemplo, dos casos de contrato de trabalho a termo ou por tempo indeterminado é o local de trabalho e a forma de gestão do horário de trabalho e não o vínculo laboral.

Vejamos por exemplo o caso de um trabalhador que, mediante acordo, começa a exercer as suas funções, parcialmente, em regime de teletrabalho. Ora, nestas situações o vínculo que o trabalhador tem com a empresa mantém-se, continuando o trabalhador a beneficiar das mesmas condições de trabalho que tinha anteriormente. Aquilo que muda é o facto de este poder exercer parte da sua actividade fora das instalações da empresa e gerir o seu tempo de trabalho de forma diferente.

Obviamente que este facto é relevante, sendo por isso necessário ter algumas cautelas. Por exemplo, o exercício da actividade no domicílio do trabalhador exige um reforço do seu direito à privacidade, à desconexão profissional e o direito a receber um acréscimo remuneratório decorrente do aumento das despesas que teve com esta alteração. Por isso, a passagem de um trabalhador para o regime de teletrabalho depende de acordo escrito das partes que deve ter requisitos específicos que acautelem os direitos dos trabalhadores.

Importa acrescentar que, no contexto actual, o recurso ao teletrabalho a tempo parcial ou de forma intermitente deverá ser o mais frequente, até porque permite melhorar a conciliação da



Cristina Rodrigues
Deputada à Assembleia da República

vida profissional com a vida pessoal e familiar, mas também prevenir o isolamento a que estes trabalhadores podem estar sujeitos.

Face ao exposto, propomos uma alteração ao conceito de teletrabalho, introduzindo as diversas modalidades que este pode assumir que são, na nossa opinião, teletrabalho a tempo completo, quando o trabalhador exerça a sua actividade laboral exclusivamente fora das instalações do empregador; teletrabalho a tempo parcial, quando o trabalhador, repartindo o período normal de trabalho semanal, exerce a sua actividade laboral nas instalações do empregador e fora delas e teletrabalho intermitente, quando o trabalhador exerce a sua actividade laboral fora das instalações do empregador, em exclusividade ou a tempo parcial, de forma descontinuada, por exemplo para o desenvolvimento de determinado projecto.

Ainda, prevemos que a prestação laboral em regime de teletrabalho está dependente da celebração de acordo específico entre trabalhador e empregador, complementar ao contrato de trabalho, o qual deve especificar a forma como aquele será exercido, devendo incluir, nomeadamente, qual a modalidade de teletrabalho em causa, o período normal de trabalho e a forma de gestão e organização do tempo de trabalho, a duração do acordo (que pode ser inferior à duração do contrato que o trabalhador tenha com a empresa), bem como a propriedade dos instrumentos e o modo de pagamento das despesas relacionadas com o exercício da actividade em teletrabalho.

Mais, para além das situações legalmente previstas em que o trabalhador tem o direito, sem possibilidade de oposição pelo empregador, a exercer a sua actividade em teletrabalho, prevemos que aquele tem também direito de preferência para o exercício de funções neste regime, a seu pedido, quando se trate de trabalhador com deficiência ou doença crónica; de trabalhador com filhos de idade igual ou inferior a 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica ou de Trabalhador-estudante.

Para dar resposta aos problemas que surgiram decorrentes do pagamento de despesas, defendemos que o trabalhador deve ter 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. O valor do acréscimo deve ser acordado com o empregador, não podendo ser inferior

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 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.

Consideramos, igualmente, importante reforçar a igualdade de tratamento dos trabalhadores em regime de teletrabalho, garantindo que estes têm os meus direitos que os restantes trabalhadores da empresa, nomeadamente o acesso ao subsídio de refeição, bem como que a estes é 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.

E, também, reforçar o direito à privacidade do trabalhador em teletrabalho, estabelecendo que os instrumentos de trabalho não podem ser usados para vigilância e controlo do trabalho e do espaço em que o trabalhador se encontra. É importante acautelar esta situação, uma vez que foi denunciada a existência de casos em que os empregadores instalaram, sem o conhecimento dos trabalhadores, programas de vigilância remota nos seus computadores.

Por fim, estabelecemos que o prazo de duração do acordo de teletrabalho é definido livremente pelas partes e que qualquer uma das partes pode livremente denunciar este acordo, com a antecedência mínima de 30 dias em relação à data em que esta produz efeitos.

Em suma, consideramos que o presente Projecto de Lei vem dar resposta aos problemas que foram identificados em resultado da insuficiência do regime legalmente previsto em matéria de teletrabalho, sendo, igualmente, um avanço no reforço dos direitos dos trabalhadores.

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

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

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

[...]

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;

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

- c) **Teletrabalho intermitente, quando o trabalhador exerce a sua actividade laboral fora da empresa, em exclusividade ou a tempo parcial, de forma descontinuada.**

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.

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.

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.

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

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) [...];
 - 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**;
 - d) **Duração do acordo de teletrabalho**;
 - e) [anterior alínea d)];
 - f) **Identificação dos instrumentos de trabalho e da respectiva propriedade**;
 - 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**;
 - h) [...];
- 6 – (Revogado).
- 7 – [...].
- 8 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 3 e 4.**

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.

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

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.

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].

Artigo 168.º

Instrumentos de trabalho e pagamento das despesas

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.

3 – [anterior n.º 2].

4 - [anterior n.º 3].

Artigo 169.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



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.

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.**

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.**

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.**

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].”



Cristina Rodrigues
Deputada à Assembleia da República

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) [...].”

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:

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

[...]

[...]

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

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



É alterado o artigo 2.º do Código do Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Singulares, 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].



Cristina Rodrigues
Deputada à Assembleia da República

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].

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