

<u>Projeto de Lei 745/XIV/2 (BE)</u>	<u>Projeto de Lei 765/XIV/2 (PCP)</u>	<u>Projeto de Lei 791/XIV/2 (NCR)</u>	<u>Projeto de Lei 806/XIV/2 (PEV)</u>	<u>Projeto de lei 808/XIV/2 (PS)</u>	<u>Projeto de Lei 811/XIV/2 (PAN)</u>	<u>Projeto de Lei 812/XIV/2 (PSD)</u>
<p>Artigo 165.º Noção de trabalho a distância e de teletrabalho</p> <p>1- Considera-se trabalho a distância a atividade laboral prestada no domicílio do trabalhador ou em lugar por este determinado, com subordinação jurídica, durante uma parte ou a totalidade da sua jornada de trabalho, com carácter regular.</p> <p>2-Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação.</p>		<p>Artigo 165.º [...]</p> <p>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.</p> <p>2 – O Teletrabalho pode ter as seguintes modalidades:</p> <p>a)Teletrabalho a tempo completo, quando o trabalhador exerce a sua actividade laboral exclusivamente fora da empresa;</p> <p>b)Teletrabalho a tempo parcial, quando o trabalhador, repartindo o período normal de</p>	<p>Artigo 165.º Noção de teletrabalho</p> <p>Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada sob direção da organização, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação de dados para receção e entrega do trabalho.</p>	<p>Artigo 2.º Definições</p> <p>Para os efeitos da presente lei, considera-se:</p> <p>a)Trabalho à distância – Trabalho em proveito alheio, realizado com fundamento num contrato oneroso e de execução duradoura, em local não pertencente nem determinado pelo respetivo beneficiário.</p> <p>b)Teletrabalho – Trabalho à distância, realizado em regime de subordinação jurídica do trabalhador ao beneficiário do trabalho, mediante a utilização de instrumentos e sistemas informáticos e telemáticos.</p> <p>c)Trabalho no domicílio – Trabalho</p>	<p>Artigo 165.º Noções</p> <p>Para efeitos do presente Código, considera-se:</p> <p>a)«regime de teletrabalho», a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação, durante a totalidade do período normal de trabalho;</p> <p>b)«regime de trabalho flexível», a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação, durante uma parte do período normal de trabalho diário ou semanal, e de forma regular ou intermitente.</p>	

		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.		à distância, realizado sem subordinação jurídica no domicílio ou em instalação do trabalhador, estando este na dependência económica do beneficiário. d)Trabalho presencial – Trabalho realizado em local pertencente ou determinado pelo beneficiário.		
<p>Artigo 166.º Regime de contrato para prestação subordinada de teletrabalho e regime de trabalho a distância</p> <p>1 - Pode exercer a atividade em regime de teletrabalho ou em regime de trabalho a distância um trabalhador da empresa ou outro admitido para o efeito, mediante a celebração de contrato escrito para prestação</p>	<p>Artigo 166.º Regime de teletrabalho</p> <p>1 - O trabalhador pode excecionalmente exercer a atividade em regime de teletrabalho mediante a celebração de acordo com a entidade empregadora.</p> <p>2 - (...).</p> <p>3 - (...).</p> <p>4 - (...).</p>	<p>Artigo 166.º Acordo de teletrabalho</p> <p>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.</p>	<p>Artigo 166.º Regime de teletrabalho</p> <p>1 – Pode exercer a atividade em regime de teletrabalho um trabalhador da empresa ou outro admitido para o efeito, mediante a celebração de acordo para prestação de teletrabalho.</p> <p>2 – (...)</p> <p>3 - Além das situações referidas no número anterior, o trabalhador com filho ou outro</p>	<p>Artigo 4.º Acordo de implementação de teletrabalho</p> <p>1. 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 ele.</p> <p>2. O acordo de teletrabalho define o regime de</p>	<p>Artigo 166.º Regime de teletrabalho</p> <p>1 - [...].</p> <p>2 - Têm o direito a exercer a atividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a atividade desempenhada e a entidade patronal disponha de recursos e meios para o efeito:</p> <p>a) o trabalhador vítima de violência doméstica, verificadas as condições previstas no n.º 1 do artigo 195.º;</p>	

<p>subordinada de teletrabalho ou de trabalho a distância.</p> <p>2 - 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 ou em regime de trabalho à distância, quando este seja compatível com a atividade desempenhada.</p> <p>3 - Além das situações referidas no número anterior, o trabalhador com filho ou outro dependente a cargo menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou com doença crónica, ou o trabalhador a quem seja atribuído o estatuto de cuidador não principal de pessoa dependente, nos termos da lei, tem direito a exercer a atividade em regime</p>	<p>5 - O acordo está, obrigatoriamente, sujeito a forma escrita e deve conter:</p> <p>a) (...);</p> <p>b) Indicação da atividade a prestar pelo trabalhador, com menção expressa do regime de teletrabalho, o Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho aplicável, a retribuição, incluindo o subsídio de refeição e demais valores a pagar nos termos da alínea f);</p> <p>c) Indicação do período normal de trabalho, bem como, do horário de trabalho diário e semanal;</p> <p>d) O período previsto para a prestação de trabalho em regime de teletrabalho, após o qual o</p>	<p>2 – O acordo de teletrabalho pode ser assinado em simultâneo ou após a celebração do contrato de trabalho.</p> <p>3 - O empregador não pode opor-se ao pedido do trabalhador para exercer funções em regime de teletrabalho:</p> <p>a) Nas condições previstas no n.º 1 do artigo 195.º, quando este regime seja compatível com a atividade desempenhada;</p> <p>b) Nos casos em que o trabalhador tem filho com idade até 3 anos, quando este regime seja compatível com a atividade desempenhada e a entidade patronal disponha de recursos e meios para o efeito.</p>	<p>dependente a cargo menor de doze anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou com doença crónica, assim como o cuidador, o cidadão portador de deficiência ou de doença crónica, o trabalhador estudante, têm, por iniciativa própria, direito a exercer a atividade em regime de teletrabalho, nomeadamente em horário flexível, quando este seja compatível com a atividade desempenhada.</p> <p>4 - (...)</p> <p>5 - O acordo está, obrigatoriamente, sujeito a forma escrita e deve conter:</p> <p>a)(...)</p> <p>b) Indicação da atividade a prestar pelo trabalhador, com menção expressa do regime de</p>	<p>permanência e de alternância de períodos de trabalho a distância e de trabalho presencial.</p> <p>3. No caso de o acordo não se destinar a execução imediata, só é válido se definir claramente os períodos em que a prestação de trabalho será realizada à distância e aqueles em que, eventualmente, será presencial.</p> <p>4. O acordo define:</p> <p>a) 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;</p> <p>b) A duração normal do trabalho diário e semanal;</p> <p>c) O horário de trabalho, incluindo horário de desligamento;</p>	<p>b) o trabalhador com filho ou dependente:</p> <p>i. menor de 12 anos;</p> <p>ii. menor de idade com doença oncológica; ou</p> <p>iii. independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.</p> <p>c) o trabalhador reconhecido como cuidador informal não principal nos termos do disposto no Estatuto do Cuidador Informal, aprovado pela Lei n.º 100/2019, de 6 de setembro;</p> <p>d) o trabalhador com doença crónica ou com grau de incapacidade igual ou superior a 60 %;</p> <p>e) o trabalhador-estudante.</p> <p>3 – Podem requerer o exercício da sua atividade em regime de teletrabalho, quando esta seja compatível com a atividade desempenhada e a entidade patronal disponha de recursos e meios para o efeito:</p>	
--	--	---	--	---	--	--

<p>de teletrabalho ou em regime de trabalho a distância, nomeadamente em horário flexível, quando este seja compatível com a atividade desempenhada e a entidade patronal disponha de recursos e meios para o efeito.</p> <p>4- [...].</p> <p>5 - [...].</p> <p>a) (...);</p> <p>b) Indicação da atividade a prestar pelo trabalhador, com menção expressa do regime de teletrabalho ou trabalho a distância, e correspondente retribuição;</p> <p>c) (...);</p> <p>d) Se o período previsto para a prestação de trabalho em regime de teletrabalho ou de trabalho a distância for inferior à duração previsível do contrato de trabalho, a</p>	<p>trabalhador regressa ao seu local e posto de trabalho;</p> <p>e) A identificação dos instrumentos de trabalho, todos da propriedade da entidade empregadora, conforme previsto no artigo 168.º;</p> <p>f) (Novo) Valor a pagar, mensalmente, pela entidade empregadora a título de abono de ajudas de custo por conta do acréscimo de despesas realizadas ou a realizar, nomeadamente, com os consumos de água, eletricidade, internet e telefone;</p> <p>g) (Anterior al.f)).</p> <p>6 – Na prestação de trabalho, em regime de teletrabalho, o horário de trabalho</p>	<p>4 – Têm direito de preferência para exercer funções em regime de teletrabalho, a pedido do próprio:</p> <p>a)O trabalhador com deficiência ou doença crónica;</p> <p>b)O trabalhador com filhos de idade igual ou inferior a 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;</p> <p>c)Trabalhador-estudante.</p> <p>5 – O acordo de teletrabalho está sujeito a forma escrita e deve conter:</p> <p>a) [...];</p> <p>b) Indicação da actividade a prestar pelo trabalhador, com menção expressa da modalidade de teletrabalho em causa, e</p>	<p>teletrabalho, e correspondente a retribuição, incluindo o subsídio de refeição e demais valores a pagar nos termos da alínea g);</p> <p>c)Indicação do período normal de trabalho e duração semanal;</p> <p>d)(...)</p> <p>e)Identificação dos instrumentos de trabalho, bem como do responsável pela respectiva instalação e manutenção;</p> <p>f)(...)</p> <p>g)Identificação do valor a pagar ao trabalhador, mensalmente, pela entidade empregadora a título de abono de ajudas de custo por conta do acréscimo de despesas realizadas ou a realizar, nomeadamente, com os consumos de água, eletricidade, internet, telefone e</p>	<p>d)A atividade contratada, com indicação da categoria correspondente;</p> <p>e)A retribuição a que o trabalhador terá direito, incluindo prestações complementares e acessórias;</p> <p>f)A periodicidade e o modo de concretização dos contactos presenciais a que se refere a alínea c) do número 1 do artigo 12º.</p> <p>5.Se a proposta de acordo 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.</p> <p>6.No caso de a atividade contratada pelo trabalhador ser,</p>	<p>a)os trabalhadores que alterem a sua residência para território do interior, identificado no anexo à Portaria n.º 208/2017, de 13 de julho;</p> <p>b)os trabalhadores cuja residência se localize a mais de 50 km de distância do local de trabalho.</p> <p>4- O empregador não pode recusar o pedido do trabalhador feito ao abrigo do disposto no número 2 e, sempre que recuse com fundamento na incompatibilidade do exercício de funções com a atividade desempenhada ou na falta de recursos e meios, deverá apresentar por escrito uma justificação fundamentada.</p> <p>5- [...]:</p> <p>a)[...];</p> <p>b)Indicação do Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho aplicável;</p> <p>c)Indicação da atividade a prestar pelo trabalhador, com</p>
---	---	---	--	--	--

<p>atividade a exercer após o termo daquele período;</p> <p>e) O modo de instalação e manutenção dos instrumentos de trabalho e o modo de pagamento das inerentes despesas de consumo e de utilização;</p> <p>f) (...);</p> <p>g) Indicação da periodicidade das deslocações presenciais do trabalhador às instalações da empresa, que ocorrerá, no mínimo, mensalmente.</p> <p>6 - [...].</p> <p>7- A forma escrita é exigida apenas para prova da estipulação do regime de teletrabalho e do regime de trabalho a distância.</p> <p>8 - Constitui contraordenação grave a violação do</p>	<p>não se pode iniciar antes das 8 horas e terminar depois das 19 horas.</p> <p>7 - (...).</p> <p>8 - Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto no n.º 3 e 5 e constitui contraordenação leve a violação do disposto no n.º 4.</p>	<p>correspondente retribuição;</p> <p>c)Indicação do período normal de trabalho e da forma de gestão e organização do tempo de trabalho;</p> <p>d)Duração do acordo de teletrabalho;</p> <p>e) [anterior alínea d)];</p> <p>f)Identificação dos instrumentos de trabalho e da respectiva propriedade;</p> <p>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;</p> <p>h) [...];</p> <p>6 – (Revogado).</p> <p>7 – [...].</p> <p>8 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 3 e 4.</p>	<p>comunicações em geral;</p> <p>h)Indicação da periodicidade das deslocações presenciais do trabalhador às instalações da empresa, o que deverá ocorrer, no mínimo, mensalmente.</p> <p>6 – (...)</p> <p>7 - (...)</p> <p>8 – Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto no n.º 3 e no n.º 5 e constitui contraordenação leve a violação do disposto no n.º 4.</p> <p>9- No regime de teletrabalho, o horário de trabalho não se pode iniciar antes das 8 horas e não pode terminar depois das 19 horas.</p> <p>10 – Findo o horário de trabalho, a entidade empregadora só volta a estabelecer comunicação e transferência de dados</p>	<p>em si mesma, no modo por que esteja inserida no processo de funcionamento da empresa, e tendo em conta os recursos de que esta dispõe, compatível com a prática de teletrabalho, a proposta de acordo feita pelo trabalhador só poderá ser recusada pelo empregador por escrito e com indicação do fundamento da recusa.</p> <p>7. O empregador pode definir, por regulamentação interna devidamente elaborada e publicitada, após consulta das estruturas representativas dos trabalhadores e na observância do Regulamento Geral de Proteção de Dados, as atividades e as condições em</p>	<p>menção expressa do regime de teletrabalho, e correspondente retribuição, incluindo subsídio de refeição, outros subsídios ou abonos aplicáveis, e o valor do abono de ajudas de custo a pagar mensalmente pela entidade empregadora por conta do acréscimo de despesas realizadas ou a realizar com os consumos de água, eletricidade, incluindo climatização, internet e telefone;</p> <p>d)Indicação do período normal de trabalho, diário e semanal, com menção à respetiva organização tendencial e indicação do período de descanso;</p> <p>e)Enquadramento das razões de força maior que possam justificar a prestação de trabalho fora do período normal de trabalho, bem como a identificação do correspondente direito do trabalhador a</p>	
---	---	--	---	---	---	--

<p>disposto nos n.ºs 2, 3 e 4.</p> <p>9 - O empregador abstém-se de estabelecer comunicações com o trabalhador fora do tempo de trabalho através de ferramentas digitais, como telefonemas, mensagens de correio eletrónico e outras.</p> <p>10 - O dever de desconexão por parte do empregador inclui, nomeadamente, disposições práticas para desligar ferramentas digitais para fins de trabalho durante o período de descanso do trabalhador e indicação dos tempos de pausa.</p>			<p>de índole laboral com o trabalhador após o reinício do horário de trabalho.</p> <p>11 - No caso de estabelecimento de comunicação e transferência de dados de índole laboral, pela entidade empregadora, fora do horário de trabalho estabelecido, essa comunicação é considerada trabalho suplementar.</p>	<p>que a adoção do teletrabalho na empresa poderá ser por ele aceite.</p> <p>Artigo 17.º Retribuição</p> <p>1. O trabalhador em regime de teletrabalho tem direito, no mínimo, a retribuição equivalente à que auferiria em regime presencial, com a mesma categoria e função idêntica.</p> <p>2. Sem prejuízo do disposto no número anterior, a retribuição pode ser total ou parcialmente determinada em função dos resultados da atividade ou do grau de realização de objetivos previamente acordados entre o empregador e o trabalhador.</p> <p>3. Constitui contraordenação</p>	<p>descanso compensatório remunerado e a uma compensação remuneratória, nos termos dos artigos 229.º e 268.º do presente Código;</p> <p>f) Se o período previsto para a prestação de trabalho em regime de teletrabalho for inferior à duração previsível do contrato de trabalho, a atividade a exercer após o termo daquele período ou os termos do regresso do trabalhador ao seu posto de trabalho no local de trabalho;</p> <p>g) A identificação dos instrumentos de trabalho e, sempre que aplicável, o modo de reembolso do trabalhador com as despesas com a respetiva aquisição;</p> <p>h) A identificação do responsável pela instalação e manutenção dos instrumentos de trabalho e pelo pagamento das inerentes despesas de consumo e de utilização;</p>	
---	--	--	--	---	---	--

				<p>grave a violação do disposto no nº 1 deste artigo.</p> <p>Artigo 18.º Direito de desligar</p> <p>1. O acordo de implementação do teletrabalho fixa o horário dentro do qual, sem prejuízo do disposto no nº 3 do artigo 10.º e da consideração de situações de força maior, o trabalhador em regime de teletrabalho tem o direito de desligar todos os sistemas de comunicação de serviço com o empregador, ou de não atender solicitações de contacto por parte deste, não podendo daí resultar qualquer desvantagem ou sanção.</p> <p>2. Na falta de estipulação no acordo de implementação, o</p>	<p>i)(anterior alínea f); j)Indicação da periodicidade das deslocações presenciais do trabalhador às instalações da empresa que ocorrerá, no mínimo, mensalmente.</p> <p>6 - [...]. 7 - [...]. 8 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 2, 4 e 5.</p>	
--	--	--	--	---	---	--

				período de desligamento será o decorrente da observância do horário indicativo definido pelo trabalhador. 3. Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto no nº 1.		
<p>Artigo 167.º (...)</p> <p>1 - No caso de trabalhador anteriormente vinculado ao empregador, a duração inicial do contrato para prestação subordinada de teletrabalho ou de trabalho a distância não pode exceder três anos.</p> <p>2 - O empregador pode denunciar o contrato referido no número anterior durante os primeiros 30 dias da sua execução.</p>	<p>Artigo 167.º Duração do teletrabalho</p> <p>1 - A duração inicial do acordo para prestação de trabalho em regime de teletrabalho não pode exceder três anos, podendo, este período, ter a duração até cinco anos quando estabelecido em Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho.</p> <p>2 - Qualquer das partes pode fazer cessar, a todo o</p>	<p>Artigo 167.º Duração e denúncia do acordo de teletrabalho</p> <p>1 - O prazo de duração do acordo de teletrabalho é definido livremente pelas partes, sem prejuízo do disposto no número seguinte.</p> <p>2 - No caso de trabalhador anteriormente vinculado ao empregador, a duração inicial do acordo de teletrabalho não pode exceder três anos, ou o prazo</p>	<p>Artigo 167.º Duração do teletrabalho</p> <p>1 - No caso de trabalhador anteriormente vinculado ao empregador, a duração inicial do acordo para prestação de teletrabalho não pode exceder três anos, ou o prazo estabelecido em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.</p> <p>2 - Qualquer das partes pode denunciar o acordo referido no número anterior</p>	<p>Artigo 5.º Duração e cessação do acordo de implementação do teletrabalho</p> <p>1. O acordo de teletrabalho pode ser celebrado a termo ou com duração indeterminada.</p> <p>2. Sendo o acordo de teletrabalho celebrado a termo, este não pode exceder seis meses, renovando-se automaticamente se nenhuma das partes declarar por escrito, até 15 dias antes do termo, não ter</p>	<p>Artigo 167.º [...]</p> <p>1 - No caso de trabalhador anteriormente vinculado ao empregador, a duração inicial do contrato ou acordo para prestação subordinada de teletrabalho ou em regime de trabalho flexível não pode exceder três anos, ou o prazo estabelecido em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.</p> <p>2 - Qualquer das partes pode denunciar o contrato ou acordo referido no número</p>	

<p>3 - O trabalhador pode denunciar o contrato referido no número 1 durante os primeiros 90 dias da sua execução, ou sempre que uma alteração das circunstâncias o justificar.</p> <p>4 - Cessando o contrato para prestação subordinada de teletrabalho ou de trabalho a distância, o trabalhador retoma a prestação de trabalho, nos termos acordados ou nos previstos em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.</p> <p>5 – (anterior n.º 4).</p>	<p>tempo, o acordo referido no número anterior.</p> <p>3 - Cessando o acordo para prestação de trabalho em regime de teletrabalho, o trabalhador retoma a prestação de trabalho, no local e posto de trabalho definido no contrato de trabalho.</p> <p>4 - Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto no número anterior.</p>	<p>estabelecido em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.</p> <p>3 - Qualquer das partes pode denunciar o acordo de teletrabalho durante os primeiros 30 dias da sua execução.</p> <p>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.</p> <p>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</p>	<p>durante os primeiros 30 dias da sua execução, ou, ainda, sempre que uma alteração das circunstâncias que levaram à prestação do teletrabalho o justificar.</p> <p>3 – Para efeitos do número anterior, o trabalhador pode denunciar o acordo em caso de alargamento da composição do respetivo agregado familiar.</p> <p>4 - Cessando o acordo para prestação de teletrabalho, o trabalhador retoma a prestação de trabalho no local e posto de trabalho definido no contrato de trabalho.</p> <p>5 - Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto no número anterior.</p>	<p>interesse na sua renovação.</p> <p>3. Sendo o acordo de duração indeterminada, e sem prejuízo do disposto no artigo 167.º do Código do Trabalho, qualquer das partes pode fazê-lo cessar mediante comunicação à outra, que produzirá efeitos no 60º dia posterior.</p> <p>4. Cessando o acordo de teletrabalho no âmbito de um contrato de duração indeterminada, ou cujo termo não tenha sido atingido, o trabalhador tem o direito de retomar a atividade em regime presencial, sem prejuízo da sua categoria, antiguidade e quaisquer outros direitos reconhecidos aos trabalhadores presenciais com</p>	<p>anterior durante os primeiros 30 dias da sua execução, com a antecedência mínima de 15 dias em relação à data da respetiva produção de efeitos.</p> <p>3 - Cessando o contrato ou acordo para prestação subordinada de teletrabalho ou em regime de trabalho flexível, o trabalhador retoma a prestação de trabalho no seu posto de trabalho no local de trabalho, nos termos acordados ou nos previstos em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.</p> <p>4 - [...].</p>	
--	---	--	---	--	--	--

		colectiva de trabalho. 6 – [anterior n.º 4].		funções e duração do trabalho idênticas.		
<p>Artigo 168.º Instrumentos de trabalho em prestação subordinada de teletrabalho e de trabalho a distância</p> <p>1 - Os instrumentos de trabalho respeitantes a tecnologias de informação e de comunicação utilizados pelo trabalhador, assim como outros indispensáveis ao exercício da sua função profissional, são fornecidos pelo empregador.</p> <p>2 - Cabe ao empregador assegurar a respetiva instalação e manutenção e o pagamento das inerentes despesas, nomeadamente os custos fixos gerados pelo uso de</p>	<p>Artigo 168.º Instrumentos de trabalho e pagamento de despesas em regime de teletrabalho</p> <p>1 - Os instrumentos de trabalho respeitantes a tecnologias de informação e de comunicação, qualquer instrumento ou mobiliário eventualmente necessário, pertencem ao empregador e são por este cedidos, devendo ainda assegurar a instalação e manutenção dos mesmos e o</p>	<p>Artigo 168.º Instrumentos de trabalho e pagamento das despesas</p> <p>1 – [...].</p> <p>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</p>	<p>Artigo 168.º Instrumentos de trabalho e pagamento de despesas em regime de teletrabalho</p> <p>1 - Os instrumentos de trabalho respeitantes a tecnologias de informação e de comunicação, bem como a outros materiais necessários à prestação de trabalho, pertencem ao empregador e são por este cedidos ao trabalhador, devendo ainda o empregador assegurar a instalação e manutenção dos mesmos, assim como o pagamento das despesas inerentes.</p> <p>2 - A entidade empregadora assegura o pagamento de valor não inferior a 1,5% do salário mínimo</p>	<p>Artigo 7.º Equipamentos e sistemas</p> <p>1. O empregador assegura os equipamentos e sistemas necessários à realização do trabalho e à interação trabalhador-empregador, devendo o acordo a que se refere o artigo 4.º especificar se são fornecidos diretamente ou adquiridos pelo trabalhador</p> <p>2. Todas as despesas adicionais que, comprovadamente, e com o acordo do empregador, o trabalhador suporte como consequência da aquisição ou do uso dos equipamentos e sistemas informáticos</p>	<p>Artigo 168.º Instrumentos de trabalho em prestação subordinada em regime de teletrabalho ou de trabalho flexível</p> <p>1 - Os instrumentos de trabalho respeitantes a tecnologias de informação e de comunicação utilizados pelo trabalhador, bem como outros indispensáveis ao exercício da sua função profissional, designadamente economato ou mobiliário eventualmente necessário, são fornecidos pelo empregador, que deve assegurar a respetiva instalação e manutenção e o pagamento das inerentes despesas.</p> <p>2 – O pagamento das despesas referidas no número anterior é</p>	<p>Artigo 168º (...)</p> <p>1 – (...)</p> <p>2 – O contrato deve estipular a quem pertence o serviço de internet e de comunicações necessárias à prestação do trabalho e, na falta de estipulação, presume-se que pertence ao trabalhador.</p> <p>3 – (...)</p> <p>4 – As despesas acrescidas relativas ao teletrabalho, serão pagas conforme estabelecido no contrato de trabalho ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, podendo ser definidos critérios e montantes a pagar,</p>

<p>telecomunicações, água, energia, incluindo climatização, e outros conexos com o exercício das funções.</p> <p>3- [...].</p> <p>4 - [...].</p>	<p>pagamento das inerentes despesas.</p> <p>2 - [Novo] A entidade empregadora assegura ainda o pagamento do acréscimo de despesas que o trabalhador tenha pela execução do trabalho em regime de teletrabalho, nomeadamente, com os consumos de água, eletricidade, internet e telefone cujo valor diário não poderá ser inferior ao correspondente a 2,5% do valor do Indexante dos Apoios Sociais, sem prejuízo da aplicação de disposições mais favoráveis ao trabalhador em Instrumento de Regulamentação</p>	<p>prejuízo da aplicação de disposições mais favoráveis ao trabalhador previstas em Instrumento de Regulamentação Colectiva de Trabalho.</p> <p>3 – [anterior n.º 2].</p> <p>4 - [anterior n.º 3].</p>	<p>nacional, por cada dia de trabalho prestado, como forma de compensar despesas, nomeadamente as referidas na alínea g), do n.º 5, do artigo 166.º, que o trabalhador tenha pela prestação do trabalho em regime de teletrabalho, sem prejuízo da aplicação de disposições mais favoráveis ao trabalhador constantes de Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho.</p> <p>3 – No caso de necessidade de o trabalhador recorrer à utilização de espaço e serviços externos, tal como o coworking ou outro, para garantir as condições de prestação de trabalho, cabe à entidade empregadora assegurar o pagamento dos valores inerentes à utilização</p>	<p>ou telemáticos na 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 de manutenção dos mesmos equipamentos e sistemas, são compensadas pelo empregador.</p> <p>3. A compensação a que se refere o número anterior pode consistir numa importância certa, fixada no acordo de teletrabalho ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, e ajustável ao longo da vigência do acordo conforme a evolução</p>	<p>realizado por via do abono de ajudas de custo, previsto na alínea c), do número 5, do artigo 166.º e na alínea c), do número 4, do artigo 166.º-A, e inclui o pagamento do acréscimo de despesas que o trabalhador tenha pela execução do trabalho em regime de teletrabalho ou de trabalho flexível, nomeadamente, com os consumos de água, eletricidade, incluindo climatização, internet e telefone.</p> <p>3 – O valor do abono referido no número anterior não poderá ser inferior ao correspondente a 2,5% do valor do Indexante dos Apoios Sociais por cada dia de trabalho prestado à distância, sem prejuízo da aplicação de disposições mais favoráveis ao trabalhador previstas em Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho.</p>	<p>designadamente através de um valor certo pecuniário, a entregar ao trabalhador em regime de teletrabalho.</p> <p>5 – As despesas pagas pela entidade patronal ao trabalhador para custear as despesas inerentes ao teletrabalho são consideradas, para efeitos fiscais, custos para as empresas e não constituem rendimentos para o trabalhador.</p>
--	---	--	---	---	--	---

	<p>Coletiva de Trabalho. 3 - (Anterior n.º 2). 4 - (Anterior n.º 3).</p>		<p>do espaço e dos serviços em causa. 4 - (Anterior n.º 2) 5 - (Anterior n.º 3)</p>	<p>comprovada das despesas adicionais. 4. Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 2.</p>	<p>4 – No caso de os instrumentos de trabalho referidos no número 1 terem sido adquiridos pelo trabalhador, as correspondentes despesas de aquisição e de instalação devem, sem prejuízo do direito de propriedade e mediante a apresentação de documento comprovativo da despesa, ser reembolsadas mediante compensação pecuniária de valor não superior a 3 vezes o valor do Indexante dos Apoios Sociais, com o processamento a ocorrer nos termos a acordar entre as partes. 5 – (anterior número 2). 6 – (anterior número 3). 7 – A entidade empregadora não pode utilizar os instrumentos de trabalho respeitantes a tecnologias de informação e de comunicação para vigilância e controlo do trabalho e do espaço em</p>	
--	--	--	---	--	---	--

					que o trabalhador se encontra. 8 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no número anterior.	
<p>Artigo 169.º Igualdade de tratamento de trabalhador em regime de teletrabalho ou de trabalho a distância 1 - O trabalhador em regime de teletrabalho ou de trabalho a distância tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores, nomeadamente no que se refere à formação e promoção ou carreira profissionais, limites do período normal de trabalho e outras condições de trabalho, segurança e saúde no trabalho e reparação de danos emergentes de acidente de</p>	<p>Artigo 169.º Segurança e saúde no trabalho e Igualdade de tratamento 1 - (...). 2 - (...). 3 - (...). 4 - [Novo] O empregador deve promover, com a periodicidade de 3 meses, a realização de exames de saúde adequados para avaliar a aptidão física e psíquica do trabalhador para o exercício do trabalho em regime de teletrabalho, bem como a repercussão deste e das condições em que é prestado na sua saúde.</p>	<p>Artigo 169.º [...] 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.</p>	<p>Artigo 169.º Igualdade de tratamento de trabalhador em regime de teletrabalho 1 - O trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores, de acordo com o estabelecido em Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho, nomeadamente no que se refere a retribuição, complementos retributivos, formação e promoção ou carreira profissionais, limites do período normal de trabalho e outras condições de trabalho, segurança e</p>	<p>Artigo 9.º Formação específica O empregador fornece ao trabalhador a formação de que este careça para o uso adequado e produtivo dos concretos equipamentos e sistemas que serão utilizados no teletrabalho.</p> <p>Artigo 15.º Deveres especiais do trabalhador 1. Sem prejuízo dos deveres gerais consagrados pelo Código do trabalho, o teletrabalho implica, para o trabalhador, os seguintes deveres específicos:</p>	<p>Artigo 169.º Igualdade de tratamento e medidas de proteção da saúde do trabalhador em regime de teletrabalho ou de trabalho flexível 1 - O trabalhador em regime de teletrabalho ou de trabalho flexível tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores, nomeadamente no que se refere a formação e promoção ou carreira profissionais, subsídio de refeição e outros subsídios ou abonos aplicáveis, limites do período normal de trabalho e outras condições de trabalho, segurança e saúde no trabalho e reparação de danos emergentes de</p>	

<p>trabalho ou doença profissional. 2 [novo] - O trabalhador em regime de teletrabalho ou de trabalho à distância tem direito a subsídio de refeição, em moldes idênticos aos dos trabalhadores presenciais, bem assim como aos restantes complementos remuneratórios. 3 – (antigo n.º 2) 4 – (antigo n.º 3)</p>	<p>5 - [Novo] O empregador deve assegurar: a) A adequação dos meios de proteção e prevenção em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores em regime de teletrabalho, bem como, que os mesmos se encontrem disponíveis a qualquer momento; b) A atualização dos seguros de acidentes de trabalho considerando o exercício da atividade laboral em regime de teletrabalho, seja qual for o local onde este seja prestado. 6 - [Novo] Constitui contraordenação muito grave a violação do</p>	<p>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</p>	<p>saúde no trabalho e reparação de danos emergentes de acidente de trabalho ou doença profissional. 2 - (...) 3 - (...) 4 - Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto neste artigo.</p>	<p>a) Conservar e utilizar os instrumentos de trabalho fornecidos pelo empregador de modo a garantir o menor desgaste possível, e informar atempadamente a empresa de quaisquer avarias ou defeitos de funcionamento dos mesmos; 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.</p>	<p>acidente de trabalho ou doença profissional. 2 - [...]. 3 – No âmbito da saúde no trabalho, o empregador deve identificar os potenciais riscos psicossociais do trabalho à distância para a saúde física e mental do trabalhador, adotar medidas de prevenção e combate desses riscos, realizar semestralmente exames de vigilância da saúde e bem-estar psicológico do trabalhador e proporcionar ao trabalhador serviços de psicologia sempre que se afigure necessário. 4 - O empregador adota medidas tendentes a evitar o isolamento do trabalhador, nomeadamente através de contactos regulares com a empresa e os demais trabalhadores, através de deslocações periódicas do trabalhador ao local de trabalho, através de</p>	
--	--	--	---	--	---	--

	disposto neste artigo.	empresa ao qual se encontra vinculado.		<p>d) Observar as diretrizes do empregador em matéria de saúde e segurança no trabalho.</p> <p>2. Para além de responsabilidade disciplinar, as infrações dos deveres indicados no número anterior podem implicar responsabilidade civil, nos termos gerais.</p> <p style="text-align: center;">Artigo 13.º Saúde e segurança no trabalho</p> <p>1. O empregador organiza em moldes específicos, e com respeito pela privacidade do trabalhador, os meios necessários ao cumprimento das suas responsabilidades em matéria de saúde e segurança no</p>	<p>reuniões semanais à distância do trabalhador com o responsável pelo acompanhamento da prestação de trabalho e, sempre que possível, através da promoção periódica de atividades de team building que garantam a apreensão dos valores da empresa e o fortalecimento das relações com os demais trabalhadores.</p> <p>5 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 3 do presente artigo.</p>	
--	------------------------	--	--	--	--	--

				<p>trabalho, nomeadamente as medidas previstas no Decreto-lei n.º 349/93, de 1 de outubro.</p> <p>2. 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.</p> <p>3 -O trabalhador faculta o acesso ao local onde presta trabalho aos</p>		
--	--	--	--	--	--	--

				<p>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 horário previamente acordado, entre as 9 e as 19 horas, dentro do horário de trabalho.</p> <p>Artigo 19.º Igualdade de direitos e deveres</p> <p>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,</p>		
--	--	--	--	--	--	--

				<p>proteção contra riscos de acidente ou doença profissional e acesso a informação das estruturas representativas dos trabalhadores.</p> <p>2. Constitui contraordenação grave a violação do disposto no número anterior.</p>		
<p>Artigo 170.º Privacidade de trabalhador em regime de teletrabalho ou em regime de trabalho a distância</p> <p>1 - [...]. 2 - Sempre que o teletrabalho ou o trabalho a distância seja realizado no domicílio do trabalhador, a visita ao local de trabalho só deve ter por objecto o controlo da actividade laboral, que não possa ser realizada de outra forma, bem como dos instrumentos de</p>	<p>Artigo 170.º Privacidade de trabalhador em regime de teletrabalho</p> <p>1 - (...). 2 - [Novo] Os instrumentos de trabalho eletrónicos, de imagem e som destinam-se exclusivamente ao exercício da actividade laboral não podendo ser usados para vigilância e controlo do trabalho e do espaço em que o</p>	<p>Artigo 170.º [...]</p> <p>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</p>	<p>Artigo 170.º Privacidade de trabalhador em regime de teletrabalho</p> <p>1 - (...). 2 - Sempre que o teletrabalho seja realizado no domicílio do trabalhador, a visita ao local de trabalho requer um pré-aviso de 48 horas e a concordância do trabalhador, e só deve ter por objecto o controlo da actividade laboral, bem com dos instrumentos de trabalho, podendo apenas ser efectuada</p>	<p>Artigo 10.º Poderes de direção e controlo</p> <p>1. Os poderes de direção e controlo da prestação de trabalho no teletrabalho são exercidos, em princípio, por meio dos equipamentos e sistemas de comunicação e informação afetos à actividade do trabalhador, segundo procedimentos conhecidos por ele e compatíveis com o respeito pela sua privacidade.</p>	<p>Artigo 170.º Privacidade de trabalhador em regime de teletrabalho ou de trabalho flexível</p> <p>1 - [...]. 2 - Sempre que o trabalho à distância realizado no âmbito do regime de teletrabalho ou de trabalho flexível ocorra no domicílio do trabalhador, a visita ao local de trabalho só pode ocorrer com a concordância do trabalhador e deve ter por objeto o controlo da actividade laboral, que não possa efetuar-se por outra forma, ou a</p>	<p>Artigo 170.º (...)</p> <p>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</p>

<p>trabalho e apenas pode ser efetuada entre as 9 e as 19 horas, com a assistência do trabalhador ou de pessoa por ele designada.</p> <p>3 – A visita prevista no número anterior é marcada por acordo entre as partes.</p> <p>4 - Na falta de acordo, a visita será realizada após aviso prévio ao trabalhador, com a antecedência mínima de 48 horas.</p> <p>5 - No acesso ao domicílio do trabalhador, as ações integradas pelo empregador devem ser adequadas e proporcionais aos objetivos e finalidade da visita.</p> <p>6 - O controlo da prestação, por parte do empregador, deve respeitar os princípios da proporcionalidade e da transparência, sendo proibido impor</p>	<p>trabalhador se encontra, por parte da entidade empregadora.</p> <p>3 - Sempre que o teletrabalho seja realizado no domicílio do trabalhador, a visita ao local tem que ter a concordância do trabalhador e só deve ter por objeto a instalação, reparação e manutenção dos instrumentos de trabalho, devendo ser marcada por acordo e apenas pode ser efetuada, entre as 10 e as 17 horas, com a assistência do trabalhador ou de pessoa por ele designada.</p> <p>4 – [Novo] O controlo da atividade laboral do trabalhador em regime de teletrabalho só pode ser efetuado</p>	<p>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.</p> <p>4 - [anterior n.º 3].</p>	<p>no período definido como horário de trabalho, com a assistência do trabalhador.</p> <p>3 - Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto neste artigo.</p>	<p>2. O acordo de implementação do teletrabalho define o horário dentro do qual o empregador pode normalmente contactar o trabalhador.</p> <p>3. É vedada a captura de imagem, de registo de som, de registo de escrita, de acesso ao histórico, ou o recurso a outros meios de controlo que possam afetar o direito à privacidade do trabalhador.</p> <p>4. O empregador pode exigir ao trabalhador relatórios diários ou semanais simples e sucintos sobre os assuntos tratados na sua atividade e os respetivos resultados, mediante o preenchimento de formulário previamente definido.</p> <p>5. Constitui contraordenação</p>	<p>instalação, reparação e manutenção dos instrumentos de trabalho.</p> <p>3 – A visita referida no número anterior deve ser marcada por acordo entre as partes, apenas pode ser efetuada entre as 10 e as 17 horas e tem obrigatoriamente de contar com a assistência do próprio trabalhador ou de pessoa por ele designada.</p> <p>4 - No acesso ao domicílio do trabalhador, as ações efetuadas pela entidade empregadora devem ser adequadas e proporcionais aos objetivos e finalidades que a justificam e orientar-se pelo princípio da transparência.</p> <p>5 – No caso de o acesso ao domicílio implicar qualquer tipo de intervenção nos instrumentos de trabalho respeitantes a tecnologias de informação e de comunicação, a entidade</p>	<p>ao local de trabalho, 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 período normal de trabalho acordado nos termos da alínea c) do nº 4 do artigo 166º.</p> <p>3 – (...)</p>
---	--	---	--	---	---	--

<p>a conexão permanente, durante a jornada de trabalho, por meio de imagem ou som.</p> <p>7 - Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto neste artigo.</p>	<p>no local e posto de trabalho do mesmo, nas instalações da entidade empregadora.</p> <p>5 - Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto neste artigo.</p>			<p>muito grave a violação do disposto nos números 2 e 4 deste artigo.</p>	<p>empregadora deve entregar, no prazo de dois dias úteis após o acesso ao domicílio, um relatório que discrimine de forma desagregada todas as ações realizadas e a respetiva justificação.</p> <p>6 - (anterior número 3).</p>	
<p>Artigo 171.º Participação e representação coletivas de trabalhador em regime de teletrabalho ou em regime de trabalho a distância</p> <p>1 - O trabalhador em regime de teletrabalho ou em regime trabalho a distância integra o número de trabalhadores da empresa para todos os efeitos relativos a estruturas de representação coletiva, podendo</p>	<p>Artigo 171.º Participação e representação coletivas de trabalhador em regime de teletrabalho</p> <p>1 - O trabalhador em regime de teletrabalho, mantém os direitos sindicais e integra o número de trabalhadores da empresa para todos os efeitos relativos a estruturas de representação coletiva, podendo</p>		<p>Artigo 171.º Participação e representação coletivas de trabalhador em regime de teletrabalho</p> <p>1 - O trabalhador em regime de teletrabalho mantém os direitos sindicais e integra o número de trabalhadores da empresa para todos os efeitos relativos a estruturas de representação coletiva, podendo</p>	<p>Artigo 20.º Atividade sindical na empresa</p> <p>1. O trabalhador em regime de teletrabalho tem o direito de 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 aplicável.</p> <p>2. As estruturas representativas dos</p>	<p>Artigo 171.º Participação e representação coletivas de trabalhador em regime de teletrabalho e de trabalho flexível</p> <p>1 - O trabalhador em regime de teletrabalho ou de trabalho flexível integra o número de trabalhadores da empresa para todos os efeitos relativos a estruturas de representação coletiva, podendo candidatar-se a essas estruturas e mantendo todos os direitos sindicais.</p> <p>2 - O trabalhador pode utilizar as tecnologias de</p>	

<p>candidatar-se a essas estruturas. 2 - [...]. 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 ou em regime de trabalho a distância, nomeadamente divulgando informações a que se refere o n.º 1 do artigo 465. 4 - Para efeitos do estabelecimento das comunicações previstas neste artigo, o empregador fornece às estruturas de representação coletiva dos trabalhadores os contactos necessários e adequados do trabalhador em regime de teletrabalho</p>	<p>candidatar-se a essas estruturas. 2 – É garantido ao trabalhador, pela entidade empregadora, a utilização de tecnologias de informação e de comunicação afetas à prestação de trabalho para participar em reunião ou plenários sindicais promovidos por estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, assim como o tempo necessário à sua deslocação até ao máximo de 1 hora e 30 minutos. 3 - Qualquer estrutura de representação coletiva dos trabalhadores pode utilizar as tecnologias referidas no número anterior</p>		<p>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 ou plenários sindicais promovidos por estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, assim como ter o tempo necessário à sua deslocação caso os mesmos se realizem apenas presencialmente. 3 – (...) 4- Para efeitos do estabelecimento das comunicações previstas neste artigo, o empregador fornece às estruturas de representação coletiva dos trabalhadores os meios necessários e adequados de contacto com o trabalhador em regime de teletrabalho.</p>	<p>trabalhadores têm o direito de afixar em local disponibilizado no portal interno da empresa, convocatórias, comunicações, 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 qualquer obstrução do empregador ao exercício dos direitos referidos neste artigo.</p>	<p>informação e de comunicação afetas à prestação de trabalho para participar em reunião promovida 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 ou de trabalho flexível, nomeadamente divulgando informações a que se refere o n.º 1 do artigo 465.º. 4 - [...].</p>	
--	---	--	--	--	--	--

<p>ou em regime de trabalho a distância. 5 – (anterior nº 4)</p>	<p>para, no exercício da sua atividade, comunicar com o trabalhador em regime de teletrabalho, através de listagem dos contactos eletrónicos dos trabalhadores em teletrabalho, cedida pela entidade empregadora, nomeadamente divulgando informações a que se refere o n.º 1 do artigo 465.º</p> <p>4 – [Novo] O trabalhador pode ainda, nos termos do número anterior, receber toda a informação sindical por comunicação eletrónica ou através dos portais reservados aos trabalhadores, cuja publicação deve ser garantida pela</p>		<p>5 - Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto no presente artigo.</p>			
--	---	--	---	--	--	--

	entidade empregadora. 5 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no presente artigo.					
<p>Artigo 199.º (...)</p> <p>1-[anterior corpo do artigo]</p> <p>2- O período de descanso deve corresponder a um tempo de desconexão profissional.</p> <p>3 - As formas de garantir o tempo de desconexão profissional, designadamente através da não utilização das tecnologias de informação e comunicação durante o período de descanso do trabalhador, podem ser estabelecidas mediante instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.</p>				<p>Artigo 12.º Deveres especiais do empregador</p> <p>1. Sem prejuízo dos deveres gerais consagrados pelo Código do Trabalho, a prática do teletrabalho implica, para o empregador, os seguintes deveres específicos:</p> <p>a) Informar o trabalhador das características e do modo de utilização de todos os dispositivos, programas e sistemas adotados para acompanhar à distância a sua atividade;</p> <p>b) Abster-se de contactar o teletrabalhador no</p>		

<p>4 - A violação do disposto no n.º 2 pode constituir assédio, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 29.º deste Código.</p>				<p>período de desligamento a que se refere o artigo 18º, ressalvadas as situações de força maior;</p> <p>c) Promover, com a periodicidade estabelecida no acordo de teletrabalho, ou, em caso de omissão, com intervalos não superiores a dois meses, contactos presenciais com o trabalhador, para reexame das condições de trabalho e do modo por que o regime de teletrabalho está a influenciar a sua organização de vida;</p> <p>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 7º,</p>		
---	--	--	--	--	--	--

				<p>independentemente da sua propriedade;</p> <p>e) Consultar, por escrito, o trabalhador antes de introduzir mudanças nos equipamentos e sistemas utilizados na prestação de trabalho, nas funções atribuídas ou em qualquer característica da atividade contratada.</p> <p>2. Constitui contraordenação muito grave o incumprimento dos deveres indicados nas alíneas a) e b), e contraordenação grave a violação dos deveres constantes das alíneas c), d) e e) do n.º 1.</p>		
			<p>Artigo 202.º Registo de tempos de trabalho</p> <p>1 - O empregador deve manter o registo dos tempos de trabalho, incluindo dos trabalhadores que</p>	<p>Artigo 16.º Regime da duração do trabalho</p> <p>1. As normas legais sobre a duração do trabalho aplicam-se no teletrabalho.</p>		

			<p>estão isentos de horário de trabalho ou teletrabalho, em local acessível e por forma que permita a sua consulta imediata.</p> <p>2 – (...) 3 – (...) 4 – (...) 5 – (...)</p>	<p>2. Cabe ao empregador estabelecer um sistema de registo de tempos de trabalho que contenha a indicação das horas de início e de termo efetivos da prestação de trabalho em cada dia, assim como das interrupções não computáveis como tempo de trabalho.</p> <p>Artigo 11.º Organização do trabalho</p> <p>1 -Com observância dos regimes de duração do trabalho estabelecidos por lei, por convenção coletiva e pelo acordo de implementação do teletrabalho, assim como da regulamentação interna do empregador e das modalidades pelas quais este, nos termos do mesmo acordo, realiza o</p>	
--	--	--	---	--	--

				<p>controle da prestação de trabalho, cabe ao trabalhador organizar os tempos de trabalho de modo adequado à realização dos objetivos da atividade contratada.</p> <p>2 -As reuniões de trabalho a distância, assim como as tarefas que, pela sua natureza, devem ser realizadas em tempos precisos e em articulação com outros trabalhadores, podem ter lugar independentemente dos horários indicativos, desde que dentro do horário de trabalho, e agendadas com antecedência razoável.</p> <p>3-O trabalhador é obrigado a comparecer nas instalações da empresa ou noutra</p>		
--	--	--	--	--	--	--

				<p>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, 48 horas de antecedência.</p> <p>4-Para os efeitos deste artigo, e na falta de definição diversa, entende-se por “período normal de funcionamento da empresa” o que se inicia às 08h00 e termina às 19h00.</p>		
	<p>Artigo 231º Registo de trabalho suplementar 1 – (...). 2 – (...). 3 – [Novo] O trabalhador em regime de teletrabalho só pode realizar trabalho suplementar desde que o mesmo seja</p>		<p>Artigo 231º Registo de trabalho suplementar 1 – (...) 2 – (...) 3 – O trabalhador em regime de teletrabalho só pode realizar trabalho suplementar desde que o mesmo seja solicitado por escrito pela entidade empregadora. 4 – (Anterior n.º 3)</p>			

	<p>solicitado por escrito pela entidade empregadora.</p> <p>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).</p>		<p>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)</p>			
			<p>Artigo 249.º Tipos de falta</p> <p>1 – (...) 2 – (...) a) (...) b) (...) c) (...) d) A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente,</p>			

			<p>cumprimento de obrigação legal, ou corte de energia, avaria, falha de equipamentos de trabalho com causa não imputável ao trabalhador;</p> <p>e) (...)</p> <p>f) (...)</p> <p>g) (...)</p> <p>h) (...)</p> <p>i) (...)</p> <p>j) (...)</p> <p>k) (...)</p> <p>3 – (...)</p>			
<p>Artigo 465.º (...)</p> <p>1 – [...]</p> <p>2- A distribuição de informação sindical prevista no número anterior inclui o contacto, por via de comunicação eletrónica, com os trabalhadores da empresa cuja prestação de trabalho seja feita em regime de teletrabalho ou trabalho a distância.</p>						

3 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos números anteriores.						
Aditamento ao Código de Trabalho						
<p>Artigo 166.º-A Apreciação do pedido</p> <p>1 - No caso de pretender recusar o pedido previsto no n.º 2 e 3 do artigo 166.º, o empregador comunica ao trabalhador, no prazo de 20 dias, por escrito e com os fundamentos previstos na presente lei, especificando os motivos da incompatibilidade com a atividade desempenhada.</p> <p>2 - Quando a recusa tenha por fundamento a indisponibilidade de recursos e meios da empresa para o efeito, cabe ao empregador demonstrar e provar que tal pedido acarreta encargos de ordem financeira e</p>					<p>Artigo 166.º-A Regime de trabalho flexível</p> <p>1 - Pode exercer a atividade em regime de trabalho flexível um trabalhador da empresa mediante a celebração de acordo com a entidade empregadora, quando esta modalidade de prestação de trabalho seja compatível com a atividade desempenhada e a entidade patronal disponha de recursos e meios para o efeito.</p> <p>2 - Têm o direito a exercer a atividade em regime de trabalho flexível:</p> <p>a) o trabalhador com filho ou dependente:</p> <p>i. menor de 12 anos;</p> <p>ii. menor de idade com doença oncológica; ou</p>	

<p>técnica desproporcionados e que atendeu à duração do teletrabalho ou trabalho a distância pedido pelo trabalhador.</p> <p>3 - O trabalhador pode apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção da decisão de recusa.</p> <p>4 - Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade no trabalho e no emprego, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de recusar e da apreciação do trabalhador.</p> <p>5 - A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias,</p>					<p>iii.independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.</p> <p>b) o trabalhador reconhecido como cuidador informal não principal nos termos do disposto no Estatuto do Cuidador Informal, aprovado pela Lei n.º 100/2019, de 6 de setembro;</p> <p>c) o trabalhador com doença crónica ou com grau de incapacidade igual ou superior a 60 %;</p> <p>d) o trabalhador-estudante.</p> <p>3- O empregador não pode recusar o pedido do trabalhador feito ao abrigo do disposto no número anterior e, em qualquer caso, sempre que recuse com fundamento na incompatibilidade do exercício de funções com a atividade desempenhada deverá apresentar por escrito uma justificação fundamentada.</p>	
---	--	--	--	--	---	--

<p>notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do trabalhador se não for emitido naquele prazo.</p> <p>6 - O empregador, em relação ao objeto do pedido, não pode proceder em sentido diverso do parecer prestado, salvo em cumprimento de uma decisão judicial.</p>					<p>4 - O acordo está, obrigatoriamente, sujeito a forma escrita e deve conter:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;b) Indicação do Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho aplicável;c) Indicação da atividade a prestar pelo trabalhador, com menção expressa do regime de trabalho flexível, e correspondente retribuição, incluindo subsídio de refeição, outros subsídios ou abonos aplicáveis, e o valor do abono de ajudas de custo a pagar mensalmente pela entidade empregadora por conta do acréscimo de despesas realizadas ou a realizar com os consumos de água, eletricidade, internet e telefone;d) Indicação do período normal de trabalho,	
---	--	--	--	--	---	--

					<p>diário e semanal prestado em regime de trabalho à distância, com menção à respetiva organização tendencial, e indicação do período de descanso;</p> <p>e)Enquadramento das razões de força maior que possam justificar a prestação de trabalho fora do período normal de trabalho em regime de trabalho à distância, bem como a identificação do correspondente direito do trabalhador a descanso compensatório remunerado e a uma compensação remuneratória, nos termos dos artigos 229.º e 268.º do presente Código;</p> <p>f)Se o período previsto para a prestação de trabalho em regime de trabalho flexível for inferior à duração previsível do contrato de trabalho, os termos do regresso do trabalhador ao seu posto de trabalho no local de trabalho;</p>	
--	--	--	--	--	---	--

					<p>g)A identificação dos instrumentos de trabalho e, sempre que aplicável, o modo de reembolso do trabalhador com as despesas com a respetiva aquisição;</p> <p>h)A identificação do responsável pela instalação e manutenção dos instrumentos de trabalho e pelo pagamento das inerentes despesas de consumo e de utilização;</p> <p>i)A identificação do estabelecimento ou departamento da empresa em cuja dependência fica o trabalhador em regime de trabalho à distância, bem como quem este deve contactar no âmbito da prestação de trabalho;</p> <p>j)Indicação da periodicidade das deslocações presenciais do trabalhador às instalações da empresa que ocorrerá, no mínimo, semanalmente.</p> <p>5 - O trabalhador em regime de trabalho</p>	
--	--	--	--	--	--	--

					flexível pode passar a trabalhar no regime dos demais trabalhadores da empresa, a título definitivo ou por período determinado, mediante acordo escrito com o empregador. 6 - A forma escrita do acordo é exigida apenas para prova da estipulação do regime de teletrabalho. 7 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 2, 3 e 4.»	
Alterações à Lei n.º 98/2009, de 04 de setembro, regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais						
Artigo 8.º (...)		Artigo 8.º [...]		Artigo 14.º Acidentes de trabalho e doenças profissionais	Artigo 8.º [...]	Artigo 8º (...)
1 - É acidente de trabalho aquele que se verifique no local e no tempo de trabalho ou no domicílio do trabalhador em regime de teletrabalho ou de trabalho a distância e produza directa ou indirectamente lesão corporal, perturbação		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		O regime legal de reparação dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais aplica-se às situações de teletrabalho, considerando-se local de trabalho o local escolhido pelo	1 - [...]. 2- [...]: «Local de trabalho» todo o lugar em que o trabalhador se encontra ou deva dirigir-se em virtude do seu trabalho e em que esteja, directa ou indirectamente, sujeito ao controlo do empregador ou no domicílio do trabalhador em regime	1 - ... 2 - Para efeitos do presente capítulo, entende-se por: a) ... b) ... c) No caso de teletrabalho ou trabalho à distância considera-se local de trabalho, qualquer local que o

<p>funcional ou doença de que resulte redução na capacidade de trabalho ou de ganho ou a morte. 2- [...]. a) «Local de trabalho» todo o lugar em que o trabalhador se encontra ou deva dirigir-se em virtude do seu trabalho ou o domicílio do trabalhador em regime de teletrabalho ou de trabalho a distância e em que esteja, direta ou indirectamente, sujeito ao controlo do empregador; b) [...].</p>		<p>teletrabalho, o seu domicílio ou o local onde exerça funções, e em que esteja, directa ou indirectamente, sujeito ao controlo do empregador; b) [...].”</p>		<p>trabalhador para exercer habitualmente a sua atividade e tempo de trabalho todo aquele em que, comprovadamente, esteja a prestar o seu trabalho ao empregador.</p>	<p>de teletrabalho ou em trabalho à distância em regime de trabalho flexível; [...].»</p>	<p>trabalhador comunique, por escrito, à entidade patronal, independentemente do local que conste no contrato de trabalho, como sendo o local habitual. 3 – O trabalhador em regime de teletrabalho deve comunicar por escrito à entidade patronal qualquer alteração no local da prestação do trabalho da morada constante do contrato de trabalho em teletrabalho.</p>
<p>Alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas</p>						
					<p style="text-align: center;">Artigo 68.º [...]</p> <p>1 - [...]. 2 - [...]. 3 - [...]. 4- O trabalhador titular de um vínculo de emprego público tem o direito a exercer a</p>	

					<p>atividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a atividade desempenhada e o empregador público disponha de recursos e meios para o efeito e se verifique uma das seguintes condições:</p> <p>a) o trabalhador vítima de violência doméstica, verificadas as condições previstas no n.º 1 do artigo 195.º do Código do Trabalho;</p> <p>b) o trabalhador com filho ou dependente:</p> <ul style="list-style-type: none">i. menor de 12 anos;ii. menor de idade com doença oncológica; ouiii. independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. <p>c) o trabalhador reconhecido como cuidador informal não principal nos termos do disposto no Estatuto do Cuidador Informal, aprovado pela Lei n.º 100/2019, de 6 de setembro;</p>	
--	--	--	--	--	---	--

					<p>d) o trabalhador com doença crónica ou com grau de incapacidade igual ou superior a 60 %;</p> <p>e) o trabalhador-estudante.</p> <p>5- O empregador público não pode opor-se ao requerimento do trabalhador titular de um vínculo de emprego público formulado nos termos do número anterior.</p>	
					<p>Artigo 69.º [...]</p> <p>1 - [...].</p> <p>2 - [...].</p> <p>3- O requerimento do trabalhador com vínculo de nomeação para passar a exercer a atividade em regime de teletrabalho não pode ser recusado pelo empregador público, quando este seja compatível com a atividade desempenhada e o empregador público disponha de recursos e meios para o efeito e se verifique uma das seguintes condições:</p>	

					<p>a) o trabalhador vítima de violência doméstica, verificadas as condições previstas no n.º 1 do artigo 195.º do Código do Trabalho;</p> <p>b) o trabalhador com filho ou dependente:</p> <ul style="list-style-type: none">i. menor de 12 anos;ii. menor de idade com doença oncológica; ouiii. independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. <p>c) o trabalhador reconhecido como cuidador informal não principal nos termos do disposto no Estatuto do Cuidador Informal, aprovado pela Lei n.º 100/2019, de 6 de setembro;</p> <p>d) o trabalhador com doença crónica ou com grau de incapacidade igual ou superior a 60 %;</p> <p>e) o trabalhador-estudante.</p>	
--	--	--	--	--	--	--