

Nova lei que regula o regime de teletrabalho e o direito à desconexão em Portugal

6 dezembro de 2021

Foi publicada em Diário da República a [Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro](#), que modifica o regime de teletrabalho e cria o direito à desconexão dos trabalhadores. No quadro abaixo é possível comparar o regime legal que entra em vigor a 1 de janeiro de 2022 com o regime legal que vigora até 31 de dezembro de 2021.

Teletrabalho

	Até 31 de dezembro de 2021	A partir de 1 de janeiro de 2022
Em que consiste	<p>A prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa, através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação.</p> <p>Não é claro se os regimes híbridos ou mistos integram o conceito de teletrabalho.</p>	<p>A prestação de trabalho em regime de subordinação jurídica do trabalhador a um empregador, em local não determinado pela empresa e através de recurso a tecnologias de informação e comunicação.</p> <p>Os regimes híbridos ou mistos consideram-se teletrabalho.</p>
Quem tem direito	<p>Pode exercer atividade em regime de teletrabalho um trabalhador da empresa ou outro admitido para o efeito, mediante a celebração de contrato para prestação subordinada de teletrabalho.</p> <p>Quando o teletrabalho seja compatível com a atividade desempenhada e a empresa disponha de meios para esse efeito, os trabalhadores nas seguintes situações têm direito a trabalhar em regime de teletrabalho, sem que a empresa se possa opor:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Vítima de violência doméstica. 2. Com filho até aos 3 anos de idade. 	<p>Pode exercer atividade em regime de teletrabalho um trabalhador da empresa ou outro admitido para o efeito:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Se a proposta for da empresa – o trabalhador pode opor-se, sem ter de fundamentar. A recusa do trabalhador não é fundamento para despedimento ou aplicação de sanção disciplinar. b. Se a proposta for do trabalhador e a sua atividade é compatível com o teletrabalho e existem recursos para o efeito – apenas pode ser recusada, por escrito, com indicação dos fundamentos. <p>Os trabalhadores cuja atividade é compatível com o teletrabalho têm direito a trabalhar nesse regime, sem que a empresa se possa opor, desde que se encontrem nas seguintes situações:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Vítima de violência doméstica. 2. Com filho até 3 anos de idade. 3. Com filho entre os 3 e os 8 anos de idade e não se tratando de uma micro-empresa (com menos de 10 trabalhadores):

		<ul style="list-style-type: none"> i. se ambos os progenitores reunirem condições para o exercício da atividade em teletrabalho e desde que seja praticado por ambos, em períodos sucessivos de igual duração, num prazo de referência máximo de 12 meses. ii. famílias monoparentais. iii. nas situações em que apenas um dos progenitores, comprovadamente, reúne condições para o exercício da atividade em teletrabalho. <p>Tem ainda direito a exercer atividade em teletrabalho, pelo período máximo de 4 anos seguidos ou interpolados, o trabalhador com estatuto de cuidador informal não principal – em caso de recusa fundamentada da empresa, o processo deverá ser remetido para a CITE, entidade a quem compete analisar e apreciar os fundamentos da mesma.</p>
Acordo	<p>O acordo está sujeito a forma escrita e deve conter:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. A identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes. b. A identificação da atividade a prestar com menção expressa ao regime de teletrabalho e correspondente retribuição. c. Indicação do período normal de trabalho. d. Se o período previsto para a prestação de teletrabalho for inferior à duração previsível do contrato de trabalho, a atividade a exercer pelo trabalhador após o fim do teletrabalho. e. Propriedade dos instrumentos de trabalho e o responsável pela respetiva instalação e manutenção e pelo pagamento das despesas de consumo e de utilização. f. Identificação do estabelecimento ou departamento da empresa em cuja dependência fica o trabalhador, bem como quem é que este deve contactar no âmbito da prestação de trabalho. 	<p>A implementação do regime de teletrabalho depende sempre de acordo escrito que pode constar do contrato de trabalho inicial ou de aditamento.</p> <p>O acordo deve conter e definir:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. A identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes. b. O local em que o trabalhador realizará habitualmente o seu trabalho, o qual será considerado, para todos os efeitos legais, o seu local de trabalho. c. O período normal de trabalho diário e semanal. d. O horário de trabalho. e. A atividade contratada, com indicação da categoria correspondente. f. A retribuição a que o trabalhador terá direito, incluindo prestações complementares e acessórias. g. A propriedade dos instrumentos de trabalho, bem como o responsável pela respetiva instalação e manutenção. h. A periodicidade e o modo de concretização dos contactos

		<p>presenciais do trabalhador com as chefias e demais trabalhadores.</p> <ul style="list-style-type: none"> i. O regime de permanência ou de alternância de períodos de trabalho à distância e de trabalho presencial. j. Se os equipamentos e sistemas são fornecidos diretamente pela empresa ou adquiridos pelo trabalhador, identificando-se, neste último caso as características e preços. k. Condições de uso dos equipamentos e sistemas utilizados no teletrabalho e fornecidos pelo empregador, para além das necessidades do serviço, caso não existe regulamento interno sobre esta matéria.
<p>Duração e cessação</p>	<p>No caso de trabalhador anteriormente vinculado à empresa, a duração inicial do contrato para prestação subordinada de teletrabalho não pode exceder 3 anos ou o prazo estabelecido em IRCT.</p> <p>Qualquer uma das partes pode denunciar o contrato para prestação de teletrabalho, nos primeiros 30 dias da sua execução.</p> <p>Cessando o contrato para prestação de teletrabalho, o trabalhador tem direito a retomar a prestação de trabalho, nos termos que tenham sido acordados ou previstos em IRCT.</p>	<p>O acordo de teletrabalho pode ter uma duração determinada ou indeterminada:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Com duração determinada – não pode exceder os 6 meses, renovando-se automaticamente por iguais períodos, se nenhuma das partes declarar por escrito, até 15 dias antes do seu término, que não pretende a renovação. b. Com duração indeterminada – qualquer das partes pode fazê-lo cessar, mediante comunicação escrita enviada com 60 dias de antecedência. <p>É possível qualquer uma das partes denunciar o acordo de teletrabalho durante os primeiros 30 dias da sua execução.</p> <p>Cessando o acordo de teletrabalho, o trabalhador tem direito a retomar a sua atividade em regime de trabalho presencial, mantendo os direitos reconhecidos aos demais trabalhadores nesse regime com funções e duração do trabalho idênticas.</p>
<p>Instrumentos de trabalho</p>	<p>Na falta de estipulação entre as partes, presume-se que os instrumentos de trabalho respeitantes a tecnologias de informação e de comunicação utilizados pelo trabalhador pertencem ao empregador.</p> <p>O trabalhador deve observar as regras de utilização e funcionamento dos instrumentos de trabalho que lhe forem disponibilizados, não lhes podendo dar uso diverso do inerente ao cumprimento da prestação de trabalho.</p>	<p>A empresa é responsável por disponibilizar ao trabalhador os equipamentos e sistemas necessários à realização do trabalho e à interação trabalhador-empregador.</p> <p>No caso de ser o trabalhador a adquirir diretamente esses equipamentos, deve existir a concordância da empresa quanto às suas características e preços.</p> <p>É da responsabilidade da empresa a correção de avarias nos equipamentos e sistemas utilizados no teletrabalho, independentemente da sua propriedade. O</p>

	Deve ser proporcionado ao trabalhador formação adequada acerca da utilização de tecnologias de informação e de comunicação inerentes ao exercício da respetiva atividade.	trabalhador deve informar quaisquer avarias ou defeitos de forma atempada. Deve ser facultada ao trabalhador formação, se necessário, acerca do uso adequado e produtivo dos equipamentos e sistemas que serão utilizados em teletrabalho.
Local de trabalho	A lei não prevê qualquer disposição específica sobre esta questão.	O local em que o trabalhador realizará habitualmente o seu trabalho será considerado, para todos os efeitos legais, incluindo para efeitos de acidentes de trabalho, o seu local de trabalho. Apenas poderá ser alterado mediante acordo escrito celebrado entre as partes.
Pagamento de despesas	As partes podem definir no acordo de teletrabalho que o responsável por assegurar a instalação e a manutenção dos instrumentos de trabalho e pelo pagamento das despesas é o trabalhador. Na falta de tal definição, esse encargo cabe ao empregador.	A entidade empregadora está obrigada a compensar, de forma integral, as despesas adicionais que o trabalhador suporte, de forma comprovada: <ol style="list-style-type: none"> 1. Como direta consequência da aquisição ou uso dos equipamentos e sistemas informáticos ou telemáticos necessários à realização do trabalho, de que o trabalhador não dispunha antes da celebração do acordo de teletrabalho. 2. 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 – determinadas por comparação com as despesas homólogas do trabalhador no mesmo mês do último ano anterior à aplicação do acordo de teletrabalho. 3. Custos de manutenção dos equipamentos e sistemas. 4. Custos de instalação dos equipamentos e sistemas – se não resultar do acordo o contrário. <p>O pagamento das despesas referidas é devido imediatamente após a sua realização pelo trabalhador.</p> <p>Estas despesas são consideradas, para efeitos fiscais, um custo para a empresa e não constituem rendimento do trabalhador.</p>
Subsídio de alimentação	A lei não prevê especificamente a obrigação da empresa pagar o subsídio de alimentação aos trabalhadores em teletrabalho. Ainda assim, tal deve ser analisado caso a caso.	A lei não prevê especificamente a obrigação da empresa pagar o subsídio de alimentação aos trabalhadores em teletrabalho. Ainda assim, tal deve ser analisado caso a caso.

Estatuto do trabalhador	O trabalhador em teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres que os demais trabalhadores da empresa, nomeadamente formação e promoção ou carreiras profissionais, limites do período normal de trabalho, reparação de danos emergentes de acidentes de trabalho ou doenças profissionais.	O trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores da empresa com a mesma categoria ou função idêntica, nomeadamente formação, promoção na carreira, limites da duração do trabalho, períodos de descanso, incluindo férias pagas, proteção da saúde e segurança no trabalho, reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais e acesso a informação das estruturas representativas dos trabalhadores.
Privacidade do trabalhador	<p>Deve ser respeitada a privacidade, o horário de trabalho e os tempos de descanso e de repouso do trabalhador e da sua família, bem como proporcionadas boas condições de trabalho físicas e psíquicas.</p> <p>Quando o teletrabalho é realizado no domicílio do trabalhador, a visita 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 entre as 9h00 e as 19h00, com a assistência do trabalhador ou de pessoa por ele designada.</p>	<p>Deve ser respeitada a privacidade, o horário de trabalho e os tempos de descanso e de repouso do trabalhador e da sua família, bem como proporcionadas boas condições de trabalho físicas e psíquicas.</p> <p>Quando o teletrabalho é realizado no domicílio do trabalhador, a visita a este local só pode ter como objetivo o controlo da atividade laboral e os instrumentos de trabalho. Deve ser efetuada com a concordância e na presença do trabalhador, durante o seu horário de trabalho e requerida com 24h de antecedência.</p> <p>É proibida a captura e utilização de imagem, de som, de escrita, de histórico ou o recurso a outros meios de controlo que possam afetar o direito à privacidade do trabalhador.</p>
Organização direção e controlo do trabalho	A lei não prevê qualquer disposição específica sobre esta questão.	<p>As reuniões de trabalho à distância, assim como as tarefas que, pela sua natureza, devem ser realizadas em tempos precisos e em articulação com outros trabalhadores, devem ter lugar dentro do horário de trabalho e ser agendadas preferencialmente com 24h de antecedência.</p> <p>O trabalhador é obrigado a comparecer nas instalações da empresa ou noutro local designado pela empresa, para reuniões, ações de formação e outras situações que exijam a presença física, para as quais tenha sido convocado com, pelo menos, 24h de antecedência. O empregador suporta os custos destas deslocações se eventualmente excederem o custo normal do transporte entre o domicílio do trabalhador e o local em que prestaria trabalho presencial.</p> <p>Os poderes de direção e controlo da prestação de trabalho em teletrabalho são exercidos preferencialmente por meio de</p>

		<p>equipamentos e sistemas de comunicação afetos à atividade do trabalhador, segundo procedimentos previamente conhecidos e compatíveis com a sua privacidade.</p> <p>É proibido impor a conexão permanente do trabalhador.</p>
Segurança e saúde no trabalho	O trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres que os demais trabalhadores em matéria de segurança e saúde no trabalho.	<p>É proibida a prática de teletrabalho em atividades que impliquem o uso ou contacto com substâncias e materiais perigosos para a saúde ou integridade física do trabalhador, exceto se efetuadas em instalações certificadas para o efeito.</p> <p>A entidade empregadora está obrigada a cumprir as prescrições mínimas de segurança e saúde respeitantes ao trabalho com equipamentos dotados de visor.</p> <p>O trabalhador está obrigado a facultar o acesso ao local onde presta trabalho aos profissionais designados pelo empregador e que tem a seu cargo a avaliação e o controlo das condições de saúde e segurança no trabalho, em período previamente acordado, entre as 9h00 e as 19h00, dentro do horário de trabalho.</p>
Deveres especiais da entidade empregadora	Evitar o isolamento do trabalhador através, por exemplo, de contactos regulares com a empresa e demais trabalhadores.	<p>Reduzir o isolamento do trabalhador, promovendo contactos presenciais deste com as chefias e demais trabalhadores, com intervalos não superiores a 2 meses. O acordo de teletrabalho pode prever periodicidade distinta.</p> <p>Informar o trabalhador, quando necessário, acerca das características e modo de utilização de todos os dispositivos, programas e sistemas adotados para acompanhar à distância a sua atividade.</p> <p>Consultar o trabalhador, por escrito, antes de introduzir mudanças nos equipamentos e sistemas utilizados na prestação de trabalho, nas funções atribuídas ou em qualquer característica da atividade contratada.</p>
Regulamento interno	A lei não prevê qualquer disposição específica sobre esta questão.	<p>É possível definir, por regulamento interno, as atividades e as condições em que a adoção de teletrabalho na empresa poderá ser aceite.</p> <p>No caso dos sistemas e equipamentos utilizados em teletrabalho serem fornecidos diretamente pela empresa, as condições do seu uso, para além das necessidades do serviço, podem ser estabelecidas por regulamento interno.</p>

Alerta:

Devido à evolução da situação epidemiológica em Portugal o Governo aprovou a [Resolução do Conselho de Ministros n.º 157/2021, de 27 de novembro](#) que veio declarar o estado de calamidade em todo o território nacional, a partir do dia 1 de dezembro de 2021 e até às 23h59 do dia 20 de março de 2022.

Ao abrigo da referida Resolução, o regime de teletrabalho é atualmente recomendável sempre que as funções em causa o permitam.

A adoção do regime de teletrabalho é obrigatória, sempre que as funções o permitam e o trabalhador disponha de condições para as exercer, sem necessidade de acordo escrito entre a empresa e o trabalhador, nas seguintes situações:

- a) Trabalhador que mediante certificação médica, se encontre abrangido pelo regime excecional de proteção de pessoas com condições de imunodepressão;
- b) Trabalhador que possua deficiência, com grau de incapacidade igual ou superior a 60%;
- c) Trabalhador que tenha filho ou outro dependente a cargo, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que de acordo com as orientações da autoridade de saúde, seja considerado doente de risco e se encontre impossibilitado de assistir às atividades letivas e formativas presenciais em contexto de grupo ou turma.

Na semana de 2 a 9 de janeiro de 2022, o teletrabalho será obrigatório, para todos os trabalhadores e em todo o território nacional, quando for compatível com a atividade desempenhada e o trabalhador disponha de condições para o exercer.

Direito à Desconexão

	Até 31 de dezembro de 2021	A partir de 1 de janeiro de 2022
Em que consiste	N/A	<p>O empregador tem o dever de se abster de contactar todo e qualquer trabalhador ao seu serviço, independentemente do local da prestação de trabalho, durante o período de descanso, salvo em casos de força maior e sob pena de contraordenação.</p> <p>Constitui ação discriminatória qualquer tratamento menos favorável dado ao trabalhador, designadamente em matéria de condições de trabalho e de progressão na carreira, pelo facto de exercer o direito ao período de descanso.</p>

