R&A
RAMIREZ ADVOGADOS

INFORMAÇÃO JURÍDICA

Alterações ao regime jurídico do teletrabalho

Em 6 de dezembro de 2021 foi publicada a Lei n.º 83/2021, que modifica o regime de teletrabalho, alterando o Código do Trabalho e a Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro (que regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais). O essencial dessas alterações resume-se de seguida.

1. O regime do teletrabalho passa a constar do elenco das normas legais reguladoras de contrato de trabalho. As normas legais só podem ser afastadas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que, sem oposição daquelas, disponha em sentido mais favorável aos trabalhadores [1];

1.1 – As convenções coletivas passaram também a dever regular as condições de prestação de trabalho em regime de teletrabalho [2].

1.2 - Considera -se teletrabalho a prestação de trabalho em regime de subordinação jurídica do trabalhador a um empregador, em local não determinado por este, através do recurso a tecnologias de informação e comunicação [3]. A alteração do conceito de teletrabalho subordinado adapta-o ao novo regime, que optou por não consagrar um regime específico e uma separação expressa entre teletrabalho originário e superveniente. O acordo de teletrabalho passou a ser regulado como uma forma de prestação de trabalho, "*tout court*", ou, no dizer da lei "*Pode exercer a atividade em regime de teletrabalho um trabalhador da empresa ou outro admitido para o efeito*" [4].

2. Algumas disposições do regime jurídico do teletrabalho constantes do Código do Trabalho (teletrabalho subordinado) passam a aplicar-se, na parte compatível, a todas

[1] Nova alínea k) do n.º 3 do art.º 3.º do Código do Trabalho (CT).
[2] Nova alínea i) do n.º 2 do art.º 492.º do CT.
[3] Novo art.º 165.º/1 do CT.
[4] Novo art.º 166.º/1 do CT.

R&A
Ramirez & Associados
Sociedade de Advogados, RL
Av. 5 de Outubro, nº 12, 3º Dto
1050-056 Lisboa
Tel.: (+351) 21 354 22 75
Fax: (+351) 21 314 50 84
geral@ramirez-advogados.pt
www.ramirez-advogados.pt

as situações de trabalho à distância sem subordinação jurídica, mas em regime de dependência económica [5]. Essas matérias são relativas a:

- Equipamentos e sistemas ;[6]
- Deveres especiais do empregador [7];
- Privacidade do trabalhador em regime de teletrabalho [8];
- Saúde e Segurança no trabalho [9].

3. Foi criado um artigo específico para regular o "**acordo para a prestação de teletrabalho**" [10], que se aplica tanto a trabalhadores já com vínculo à empresa (teletrabalho superveniente), como a trabalhadores que sejam contratados "*ab initio*" neste regime (teletrabalho originário). Se o contrato de trabalho originário não previa, especificamente, a possibilidade de teletrabalho, será feito um documento autónomo. Se o trabalhador é contratado "*ab initio*", o acordo de teletrabalho deve constar do próprio contrato de trabalho originário, caso em que não é necessário a elaboração de documento autónomo. Só se deverá consagrar no acordo de teletrabalho o que funcionará de forma diferente no regime remoto, ou o que de novo deverá ser regulado e que não consta desse regime presencial. Tudo o resto, que se mantiver igual, bastará a remissão para o disposto no contrato preexistente. Caso o contrato preexistente, devido ao passar do tempo, já tenha qualquer conteúdo desatualizado, ou tenha de ser adaptado ao novo regime, então esse conteúdo, atualizado, deve constar do acordo de teletrabalho. A fórmula legal que acolhe esta nossa interpretação prevê, unicamente, que "*a forma escrita é exigida apenas para a prova da estipulação do regime de teletrabalho*" [11]. Esse regime pode constar do contrato de trabalho ou ser consagrado em documento autónomo, consoante as situações.

3.1 - 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 [12].

---

[5] Novo art.º 165.º/2 do CT. O art.º 10.º do CT já dispõe que "*As normas legais respeitantes a direitos de personalidade, igualdade e não discriminação e segurança e saúde no trabalho são aplicáveis a situações em que ocorra prestação de trabalho por uma pessoa a outra, sem subordinação jurídica, sempre que o prestador de trabalho deva considerar-se na dependência económica do beneficiário da actividade*".
[6] Novo art.º 168.º do CT.
[7] Novo art.º 169.º-B do CT.
[8] Art.º 170.º do CT, com as alterações operadas pelo referido diploma.
[9] Novo art.º 170.º-A do CT.
[10] Novo art.º 166.º co CT.
[11] Art.º 166.º/5 do novo regime do CT.
[12] Art.º 166.º/2 do novo regime do CT.

R&A
Ramirez & Associados
Sociedade de Advogados, RL
Av. 5 de Outubro, nº 12, 3º Dto
1050-056 Lisboa
Tel.: (+351) 21 354 22 75
Fax: (+351) 21 314 50 84
geral@ramirez-advogados.pt
www.ramirez-advogados.pt

3. 2 - O acordo de teletrabalho define o **regime de permanência ou de alternância** de períodos de trabalho à distância e de trabalho presencial [13]. Fica, assim, expressamente consagrada a tipologia de teletrabalho misto, deixando à autonomia das partes a concretização do modelo a seguir.

3.3 – Independente da natureza originária ou superveniente do teletrabalho, do acordo de teletrabalho constará, nomeadamente:

a) **Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes**. No caso do teletrabalho misto, o trabalhador poderá passar a ter dois locais de trabalho: o presencial e aquele onde teletrabalha. O "domicílio" a que se refere o dispositivo legal é o domicílio particular do trabalhador. Esse domicílio particular poderá coincidir com o local onde se desempenha o trabalho remoto. No entanto, não é obrigatório que assim seja. Em caso negativo é aconselhável que fique consignado no contrato qual é o domicílio do trabalhador para efeitos de comunicação escrita entre as partes de forma analógica (correio tradicional): se o domicílio particular; se o local onde desempenha o trabalho remoto, se não coincidir com aquele;

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**. No caso de teletrabalho a tempo inteiro, a norma não apresenta qualquer dificuldade de aplicação. No caso do teletrabalho misto, o trabalhador poderá passar a ter dois locais de trabalho: o presencial e aquele onde teletrabalha. Também aqui a especificidade do teletrabalho misto pode levantar a questão de saber se, para efeitos legais, o local de trabalho é aquele onde trabalha presencialmente ou onde trabalha remotamente. Esta questão poderia ter sido esclarecida pelo legislador. Na ausência desse esclarecimento, deverão as partes concretizar qual é o local que se deverá considerar como o local de trabalho, para efeitos legais. Esta obrigação é, nomeadamente, importante para clarificar a aplicação no novo regime sobre acidentes de trabalho;

Em trabalho remoto, o trabalhador não pode realizar a sua prestação laboral em local diferente do acordado com o empregador. A mobilidade geográfica continuará a aplicar-se ao trabalho presencial, nos termos gerais, mas o local acordado para o trabalho remoto não poderá ser unilateralmente alterado pelo trabalhador (ou pelo empregador). A alteração do local de trabalho habitual remoto que seja pretendida pelo trabalhador só poderá ocorrer por acordo com o empregador;

[13] Art.º 166.º/3 do novo regime do CT.

Ramirez & Associados
Sociedade de Advogados, RL
Av. 5 de Outubro, nº 12, 3º Dto
1050-056 Lisboa
Tel.: (+351) 21 354 22 75
Fax: (+351) 21 314 50 84
geral@ramirez-advogados.pt
www.ramirez-advogados.pt

c) **O período normal do trabalho diário e semanal**: o PNT diário e semanal em regime de trabalho remoto pode (e deve) coincidir com o existente para o trabalho presencial. Nada no instituto do teletrabalho permite a qualquer das partes aumentar ou reduzir unilateralmente estes períodos, sem que estejamos, respetivamente, em presença de trabalho suplementar ou de incumprimento do tempo de trabalho contratado;

d) **O horário de trabalho:** neste particular, admite-se que em trabalho remoto possa ser acordado horário de trabalho diferente do presencial, sem que se altere o PNT diário e semanal. As especificidades do trabalho neste regime possibilitam essa diferença. Tendo em conta que o regime legal obriga a esta definição (sem efetuar qualquer distinção), mesmo que as partes pretendam executar remotamente o mesmo horário que era executado presencialmente, devem expressamente referir essa opção no acordo de teletrabalho;

e) **A atividade contratada, com indicação da categoria correspondente**. Se estivermos em presença de teletrabalho superveniente, esta realidade já está definida, ainda que seja aconselhável concretizá-la no acordo de teletrabalho. Admite-se, também, que seja aconselhável elaborar um descritivo funcional o mais completo possível das tarefas mais importantes associadas à categoria profissional constante do acordo. Face à forma remota de controlo do desempenho, aos objetivos associados à função e aos resultados que se espera sejam equivalentes aos do trabalho presencial, é aconselhável esta concretização, com as adaptações que se afigurem necessárias;

f) **A retribuição a que o trabalhador terá direito, incluindo prestações complementares e acessórias**. O legislador não optou por considerar o subsídio de alimentação pago presencialmente como uma componente que necessariamente se mantém no regime remoto superveniente. Funcionará, aqui, a autonomia negocial das partes. Para que não haja qualquer dificuldade de aplicação do regime presencial ao trabalho remoto, também é aconselhável, em caso de dúvida, especificar qual o regime retributivo aplicável ao trabalho remoto, em todas a suas componentes (retribuição base e retribuições complementares e acessórias);

g) **A propriedade dos instrumentos de trabalho, bem como o responsável pela respetiva instalação e manutenção**. Esta definição poderá ter consequências ao nível da liberdade de utilização dos equipamentos, bem como determinar a definição de um valor, a negociar entre as partes, a pagar pelo empregador para custear o teletrabalho no domicílio do trabalhador. Se o trabalhador não trabalhar remotamente no seu domicílio particular, qualquer custo decorrente de trabalho remoto em instalações de terceiros ao contrato

(*telecenters*, *telecotages*, etc.) terá de ser conhecido e negociado com o empregador, antes de lhe ser imputado, caso seja esse o desejo do trabalhador;

h) **A periodicidade e o modo de concretização dos contactos presenciais,** no seguimento da obrigação do empregador de diligenciar no sentido da redução do isolamento do trabalhador, promovendo, com a periodicidade estabelecida no acordo de teletrabalho, ou, em caso de omissão, com intervalos não superiores a dois meses, contactos presenciais dele com as chefias e demais trabalhadores [14];

3.4 – O legislador optou por facilitar a **criação do regime de teletrabalho** (superveniente) que seja solicitado pelo trabalhador, tornando o princípio de que este regime deve ser estabelecido por acordo com uma tendência "*favor laboratoris*". Se a proposta de acordo de teletrabalho partir do empregador, a oposição do trabalhador não tem que ser fundamentada, não podendo a recusa constituir causa de despedimento ou fundamento da aplicação de qualquer sanção. Se, ao invés, a proposta de teletrabalho subordinado partir do trabalhador, só poderá ser recusada pelo empregador por escrito e com indicação do fundamento da recusa. E esse fundamento deve explicitar porque é que a atividade contratada pelo trabalhador é, em si mesma, no modo por que está inserida no processo de funcionamento da empresa, e tendo em conta os recursos de que esta dispõe, incompatível com a prática de teletrabalho.

3.5 - O empregador pode definir, por **regulamento interno** publicitado, e com observância do Regulamento Geral de Proteção de Dados [15], as condições em que a adoção do teletrabalho na empresa poderá ser por ele aceite. O novo regime invoca também este regulamento para regular, nomeadamente:

- As condições para o uso, para além das necessidades do serviço, dos equipamentos e sistemas utilizados no teletrabalho fornecidos pelo empregador [16];

- As atividades e as condições em que a adoção do teletrabalho na empresa poderá ser aceite pelo empregador [17].

4. Relativamente à **duração e cessação do acordo de teletrabalho**, o regime legal é dirigido para regular o **acordo de teletrabalho**, que por sua vez pressupõe a existência de um contrato de trabalho celebrado nos termos gerais. Não existe uma nova tipologia de contrato de trabalho. É clarificado o regime de trabalho sobre a égide de um

---

[14] Constante da alínea *c)* do n.º 1 do art.º 169.º-B.º do novo regime.
[15] Aprovado pelo Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016.
[16] Art.º 168.º/6 do novo regime do CT.
[17] Art.º 166.º/9 do novo regime do CT.

Ramirez & Associados
Sociedade de Advogados, RL
Av. 5 de Outubro, nº 12, 3º Dto
1050-056 Lisboa
Tel.: (+351) 21 354 22 75
Fax: (+351) 21 314 50 84
geral@ramirez-advogados.pt
www.ramirez-advogados.pt

determinado tipo contratual, pré-existente ou celebrado originariamente para ser implementado sob a forma de trabalho remoto. Por exemplo, tenha ele por base um contrato de trabalho de duração indeterminada ou um contrato de trabalho a termo.

41. - E o essencial do regime determina, quanto à sua duração, que:

a) Esse acordo pode ser celebrado com **duração determinada**, que não pode exceder seis meses, renovando-se automaticamente por iguais períodos, se nenhuma das partes declarar por escrito, até 15 dias antes do seu término, que não pretende a renovação. O novo regime não limita o número de renovações ou a duração total do acordo de teletrabalho;

b)- Esse acordo pode ser celebrado com **duração indeterminada**, caso em que qualquer das partes pode fazê-lo cessar mediante comunicação escrita, que produzirá efeitos no 60.º dia posterior àquela.

Ou seja, o acordo de teletrabalho (que é objeto do regime) tem sempre por base um contrato de trabalho celebrado da forma clássica, dentro da tipologia legalmente prevista.

Se o regime de teletrabalho é implementado em simultâneo com a criação do próprio contrato de trabalho, será considerado teletrabalho originário. Se o regime de teletrabalho é implementado relativamente a trabalhadores que já trabalhavam no regime presencial com um vínculo laboral pré-existente, então será superveniente.

4.2 - **Cessando o acordo de teletrabalho**, o trabalhador retoma a sua prestação de trabalho presencial, nos termos do contrato de trabalho base que tem com o seu empregador.

Este regime leva a que o empregador, no caso dos trabalhadores contratados a termo, tenha a necessidade de cuidar de que os termos do regime ou acordo de teletrabalho sejam conjugados com o termo aposto no contrato de trabalho base. Nestes casos, o regime jurídico da contratação a termo condicionará, quanto à função e duração, os próprios termos em que se deverá promover o trabalho remoto, esteja ele originariamente previsto no contrato de trabalho, seja ele acordado posteriormente em documento autónomo. Não pode haver desconformidade entre os termos de um acordo de teletrabalho e o fundamento e duração de um contrato de trabalho a termo pré-existente. Essa desconformidade pode pôr em causa a legalidade material do termo aposto no contrato de trabalho. Por exemplo, não será admissível a celebração de um acordo de teletrabalho com duração indeterminada no âmbito de um contrato de trabalho a termo.

4.3 – Assim [18],

1º - Se cessar o acordo de teletrabalho no âmbito de um contrato de trabalho por tempo indeterminado, o trabalhador retoma a sua prestação em regime presencial;

2º - Se cessar um acordo de teletrabalho no âmbito de um contrato de trabalho a termo em curso, o trabalhador também retoma o regime presencial;

3º - Se cessar um contrato de trabalho a termo, no âmbito do mecanismo de caducidade por decurso do prazo, que o caracteriza, cessará automaticamente a prestação de teletrabalho.

4.4 - Qualquer das partes pode denunciar o acordo de teletrabalho durante os primeiros 30 dias da sua execução [19]. Existe assim como que um período experimental específico do acordo de teletrabalho, sem sujeição a qualquer pré-aviso, dentro deste prazo de 30 dias. Este período experimental não se deve confundir com o regime homólogo geral, ainda que no teletrabalho originário possam recair sobre a mesma realidade e espaço temporal.

5. Relativamente aos **equipamentos e sistemas** [20] necessários à realização do trabalho e à interação trabalhador-empregador, a regra é a de que o empregador é responsável pela sua disponibilização ao trabalhador. O acordo de teletrabalho deve especificar se (i) são fornecidos diretamente pelo empregador, ou se (ii) são adquiridos pelo trabalhador. Neste último caso com a concordância do empregador acerca das suas características e preços.

5.1 - Sendo os equipamentos e sistemas utilizados no teletrabalho fornecidos pelo empregador, as condições para o seu uso para além das necessidades do serviço são as estabelecidas pelo (i) regulamento interno, ou (ii) têm necessariamente de constar do acordo de teletrabalho.

6. As **despesas adicionais** com o trabalho remoto são integralmente compensadas pelo empregador ao trabalhador que, comprovadamente, demonstre ter nelas incorrido como direta consequência da aquisição ou uso dos equipamentos e sistemas informáticos ou telemáticos necessários à realização do trabalho. Nestas despesas compensáveis incluem-se os acréscimos de custos de energia e da rede instalada no local

[18] Art.º 167.º/5 do novo regime do CT.
[19] Art.º 167.º/4 do novo regime do CT.
[20] Art.º 168.º do novo regime do CT.

Ramirez & Associados
Sociedade de Advogados, RL
Av. 5 de Outubro, nº 12, 3º Dto
1050-056 Lisboa
Tel.: (+351) 21 354 22 75
Fax: (+351) 21 314 50 84
geral@ramirez-advogados.pt
www.ramirez-advogados.pt

de trabalho em condições de velocidade compatível com as necessidades de comunicação de serviço, assim como os custos de manutenção dos mesmos equipamentos e sistemas.

6.1 – Por **despesas adicionais** [21] deve entender-se as correspondentes à aquisição de bens e ou serviços de que o trabalhador não dispunha antes da celebração do acordo de teletrabalho, assim como as determinadas por comparação com as despesas homólogas do trabalhador no mesmo mês do último ano anterior à aplicação desse acordo.

6.2 – O valor pago pelo empregador a título de despesas adicionais com o trabalho remoto é devido após a realização dessas despesas e não constitui rendimento do trabalho do trabalhador, mas sim um custo da empresa.

6.3 – Tendo em conta que o trabalhador pode ser obrigado a comparecer nas instalações da empresa, ou noutro local designado pelo empregador, para reuniões, ações de formação e outras situações que exijam presença física, para as quais tenha sido convocado com, pelo menos, 24 horas de antecedência, o empregador suporta o custo destas deslocações, na parte em que, eventualmente, exceda o custo normal do transporte entre o domicílio do trabalhador e o local em que normalmente prestaria trabalho em regime presencial [22].

6.4 – O empregador também tem de garantir ou custear as ações de manutenção e de correção de avarias do equipamento e dos sistemas utilizados no teletrabalho, independentemente da sua propriedade [23].

7. O trabalhador em regime de teletrabalho está sujeito ao **princípio da igualdade** [24]. Os teletrabalhadores têm os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores da empresa com a mesma categoria ou com função idêntica.

7.1 – Essa igualdade de direitos e deveres, nomeadamente, recai sobre as seguintes matérias:

a) Formação; que compreende, nomeadamente, a formação de que o trabalhador careça para o uso adequado e produtivo dos equipamentos e sistemas que serão utilizados no teletrabalho [25];

[21] Art.º168.º/2 e 3 do novo regime do CT.
[22] Art.º 169.º A do novo regime do CT.
[23] Art.º 168 B/1-d) do novo regime do CT.
[24] Art.º 169.º do novo regime do CT.
[25] Art.º 169.º B/1-f) do novo regime do CT.

R&A
Ramirez & Associados
Sociedade de Advogados, RL
Av. 5 de Outubro, nº 12, 3º Dto
1050-056 Lisboa
Tel.: (+351) 21 354 22 75
Fax: (+351) 21 314 50 84
geral@ramirez-advogados.pt
www.ramirez-advogados.pt

b) Promoção na carreira. Nomeadamente porque, cessando o regime de teletrabalho, o trabalhador retoma a atividade em regime presencial, sem prejuízo da sua categoria, antiguidade e quaisquer outros direitos reconhecidos aos trabalhadores em regime presencial com funções e duração do trabalho idênticas [26];

c) Limites da duração do trabalho. Ainda que o concreto horário de trabalho possa ser acordado ser realizado em horário diferente do presencial, o PNT diário e semanal deverá ser o mesmo;

d) Períodos de descanso, incluindo férias pagas. Neste particular há que prestar atenção ao regime do "direito a desligar" a que adiante se fará referência específica [27];

e) Proteção da saúde e segurança no trabalho;

f) Reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais; e

g) Acesso a informação das estruturas representativas dos trabalhadores.

7.2 – Esse direito à igualdade determina também que o teletrabalhador:

a) Receba, no mínimo, a retribuição equivalente à que auferiria em regime presencial, com a mesma categoria e função idêntica;

b) Participe 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, sem prejuízo de poder utilizar as tecnologias de informação e de comunicação afetas à prestação de trabalho para participar em reunião promovida no local de trabalho por estrutura de representação coletiva dos trabalhadores (já consagrado no regime anterior);

c) Integre o número de trabalhadores da empresa para todos os efeitos relativos a estruturas de representação coletiva, podendo candidatar-se a essas estruturas (já consagrado no regime anterior).

8. No que concerne ao **direito à privacidade do trabalhador**, passou a ser exigido que a visita ao local de trabalho conceda ao trabalhador um aviso prévio de 24 horas e concordância do trabalhador, aspeto substancialmente diferente do regime anterior [28]. O novo regime mantém a exigência de que a visita só deva ter por objeto (i) o controlo da

[26] Art.º 167.º/5 do novo regime do CT.
[27] Art.º 199.º-A do novo regime do CT.
[28] Art.º 170.º/2 do novo regime do CT.

Ramirez & Associados
Sociedade de Advogados, RL
Av. 5 de Outubro, nº 12, 3º Dto
1050-056 Lisboa
Tel.: (+351) 21 354 22 75
Fax: (+351) 21 314 50 84
geral@ramirez-advogados.pt
www.ramirez-advogados.pt

atividade laboral, (ii) bem como dos instrumentos de trabalho, mas acrescenta (iii) apenas pode ser efetuada na presença do trabalhador durante o horário de trabalho acordado [29]. As ações desenvolvidas pelo empregador devem ser adequadas e proporcionais aos objetivos e finalidade da visita [30]. O direito à privacidade do trabalhador determina que o empregador não possa capturar e utilizar a imagem, o som, a escrita, o histórico, ou recorrer a outros meios de controlo que possam afetar esse direito.

8.1 – Ao teletrabalhador continuam a aplicar-se as regras gerais relativas à reserva da intimidade da vida privada [31], proteção de dados pessoais [32] e meios de vigilância à distância [33].

9. Como **situações especiais** em que o trabalhador pode impor ("*ope legis*") ao empregador o regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a atividade desempenhada e o empregador disponha de recursos e meios para o efeito, o novo regime aumentou o leque das existentes e passou a consagrar mais situações. A saber:

a) O trabalhador com filho com idade até 8 anos passou a ter direito a exercer a atividade em regime de teletrabalho, nos casos em que ambos os progenitores reúnem condições para o exercício da atividade em regime de teletrabalho, desde que este seja exercido por ambos em períodos sucessivos de igual duração num prazo de referência máxima de 12 meses e não estejamos perante o trabalho para uma microempresa [34];

b) O trabalhador com filho com idade até 8 anos passou a ter direito a exercer a atividade em regime de teletrabalho, no caso de famílias monoparentais ou situações em que apenas um dos progenitores, comprovadamente, reúne condições para o exercício da atividade em regime de teletrabalho, e não estejamos perante o trabalho para uma microempresa;

c) O trabalhador a quem tenha sido reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal, mediante comprovação do mesmo, nos termos da legislação aplicável, pelo período máximo de quatro anos seguidos ou interpolados. Neste caso particular o empregador pode deduzir oposição a esta pretensão (direito que não lhe assiste no caso das situações previstas nas alíneas anteriores),

[29] Art.º 170.º/3 do novo regime do CT.
[30] Art.º 170.º/4 do novo regime do CT.
[31] Art.º 16.º do CT.
[32] Art.º 17.º do CT.
[33] Arts 20.º e 21.º do CT.
[34] É microempresa aquela que emprega menos de 10 trabalhadores (art.º 100º/1-a) do CT).

Ramirez & Associados
Sociedade de Advogados, RL
Av. 5 de Outubro, nº 12, 3º Dto
1050-056 Lisboa
Tel.: (+351) 21 354 22 75
Fax: (+351) 21 314 50 84
geral@ramirez-advogados.pt
www.ramirez-advogados.pt

fundado em não estarem reunidas as condições legais relativas ao estatuto do cuidador informal ou quando estejam em causa exigências imperiosas do funcionamento da empresa [35].

10. No regime de teletrabalho, a **organização, direção e controlo do trabalho** pelo empregador também sofreu alterações e uma nova sistematização [36]. A saber:

a) 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;

- Ser agendadas, preferencialmente, com 24 horas de antecedência.

b) O trabalhador é obrigado a comparecer nas instalações da empresa ou noutro local designado pelo empregador, para reuniões, ações de formação e outras situações que exijam presença física, para as quais tenha sido convocado com, pelo menos, 24 horas de antecedência;

c) O empregador suporta o custo das deslocações a que se refere a alínea anterior, na parte em que, eventualmente, exceda o custo normal do transporte entre o domicílio do trabalhador e o local em que normalmente prestaria trabalho em regime presencial;

d) Os poderes de direção e controlo da prestação de trabalho no teletrabalho são exercidos preferencialmente por meio dos equipamentos e sistemas de comunicação e informação afetos à atividade do trabalhador, segundo procedimentos previamente conhecidos por ele e compatíveis com o respeito pela sua privacidade;

10.1 - O controlo da prestação de trabalho, por parte do empregador, deve respeitar os princípios da proporcionalidade e da transparência, sendo proibido impor a conexão permanente, durante a jornada de trabalho, por meio de imagem ou som.

11. O desenvolvimento da prestação devida pelo trabalhador em regime de teletrabalho passou a impor alguns **deveres especiais ao empregador** [37]:

---

[35] Art.º 166.º A/6 do novo regime do CT.
[36] Art.º 169.º A do novo regime do CT.
[37] Art.º 169.º B/1 do novo regime do CT.

R&A
Ramirez & Associados
Sociedade de Advogados, RL
Av. 5 de Outubro, nº 12, 3º Dto
1050-056 Lisboa
Tel.: (+351) 21 354 22 75
Fax: (+351) 21 314 50 84
geral@ramirez-advogados.pt
www.ramirez-advogados.pt

a) Informar o trabalhador, quando necessário, acerca das características e do modo de utilização de todos os dispositivos, programas e sistemas adotados para acompanhar à distância a sua atividade. Este tipo de informação também pode (e deve) ser veiculada, se necessário, através de ações de formação;

b) Abster-se de contactar o trabalhador no período de descanso;

c) Diligenciar no sentido da redução do isolamento do trabalhador, promovendo, com a periodicidade estabelecida no acordo de teletrabalho, ou, em caso de omissão, com intervalos não superiores a dois meses, contactos presenciais dele com as chefias e demais trabalhadores;

d) Garantir ou custear as ações de manutenção e de correção de avarias do equipamento e dos sistemas utilizados no teletrabalho, independentemente da sua propriedade;

e) Consultar o trabalhador, por escrito, antes de introduzir mudanças nos equipamentos e sistemas utilizados na prestação de trabalho, nas funções atribuídas ou em qualquer característica da atividade contratada;

f) Facultar ao trabalhador a formação de que este careça para o uso adequado e produtivo dos equipamentos e sistemas que serão utilizados por este no teletrabalho.

12. O teletrabalho também implica um conjunto de **deveres especiais para o trabalhador,** cuja violação pode implicar, para além de responsabilidade disciplinar, responsabilidade civil, nos termos gerais [38]:

a) Informar atempadamente a empresa de quaisquer avarias ou defeitos de funcionamento dos equipamentos e sistemas utilizados na prestação de trabalho;

b) Cumprir as instruções do empregador no respeitante à segurança da informação utilizada ou produzida no desenvolvimento da atividade contratada;

c) Respeitar e observar as restrições e os condicionamentos que o empregador defina previamente, no tocante ao uso para fins pessoais dos equipamentos e sistemas de trabalho fornecidos por aquele;

d) Observar as diretrizes do empregador em matéria de saúde e segurança no trabalho.

[38] Art.º 169.º B/2 do novo regime do CT.

Ramirez & Associados
Sociedade de Advogados, RL
Av. 5 de Outubro, nº 12, 3º Dto
1050-056 Lisboa
Tel.: (+351) 21 354 22 75
Fax: (+351) 21 314 50 84
geral@ramirez-advogados.pt
www.ramirez-advogados.pt

13. Relativamente à **segurança e saúde no trabalho**, o novo regime está essencialmente desenhado para adaptar as obrigações das partes ao regime do teletrabalho que se realiza:

a) Remotamente no domicílio particular do trabalhador;

b) Remotamente noutras instalações.

14. O regime legal de **reparação dos acidentes de trabalho e doenças profissionais** aplica-se às situações de teletrabalho, considerando-se local de trabalho o local escolhido pelo trabalhador para exercer habitualmente a sua atividade [39], e tempo de trabalho todo aquele em que, comprovadamente, esteja a prestar o seu trabalho ao empregador [40].

15. A consagração expressa de um dever do empregador de se abster de contactar o trabalhador no período de descanso [41] (comummente designado por **direito à desconexão do trabalhador**), ressalvadas as situações de força maior [42], é uma das maiores inovações do novo regime.

15.1 – O novo regime desde logo cuida de qualificar como ação discriminatória [43], qualquer tratamento menos favorável dado a trabalhador, designadamente em matéria de (i) condições de trabalho e de (ii) progressão na carreira, pelo facto de exercer o direito ao período de descanso.

16. O novo regime entra em vigor no dia 1 de janeiro de 2022.

Lisboa, 7 de dezembro de 2021.

Manuel Ramirez Fernandes
Advogado Especialista em Direito do Trabalho

---

[39] Nessa medida foi alterado pelo novo regime o art.º 8.º Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro. No caso de teletrabalho ou trabalho à distância, considera-se local de trabalho aquele que conste do acordo de teletrabalho.
[40] Art.º 170.º A/5 do novo regime do CT.
[41] Art.º 199.º A do novo regime do CT.
[42] O caso de força maior tem subjacente a ideia de inevitabilidade: será todo o acontecimento natural ou ação humana que, embora previsível ou até prevenido, não se pôde evitar, nem em si mesmo nem nas suas consequências (Ac. do STJ de 27-09-1994, n.º 084991, Nº Convencional: JSTJ00025375, Relator: TORRES PAULO, in www.gdsi.pt).
[43] Para os efeitos do art.º 25.º do CT.

R&A
Ramirez & Associados
Sociedade de Advogados, RL
Av. 5 de Outubro, nº 12, 3º Dto
1050-056 Lisboa
Tel.: (+351) 21 354 22 75
Fax: (+351) 21 314 50 84
geral@ramirez-advogados.pt
www.ramirez-advogados.pt