



Proposta de Lei n.º 5/XIV/1.ª
(Aprova o Orçamento do Estado para 2020)
Proposta de aditamento

Objectivos:

À luz do actual Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro) o regime de teletrabalho é a prestação realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação.

Este é um importante mecanismo de flexibilização das formas de trabalho que permite a redução de emissões de CO2 e que, sem reduzir a jornada de trabalho, proporciona aos trabalhadores uma maior flexibilidade na gestão do seu horário de trabalho e uma maior conciliação entre a vida profissional e familiar. Apesar de as vantagens para o trabalhador serem mais óbvias, para os empregadores este mecanismo é vantajoso porque traz uma redução dos custos com o local do trabalho dos seus trabalhadores. Alguns estudos¹ demonstram que o teletrabalho e outros mecanismos de flexibilização similares têm efeitos positivos sobre os níveis de produtividade e sobre os níveis de satisfação dos trabalhadores com a sua situação laboral, trazendo também melhorias ao nível de absentismo.

A prestação de trabalho em regime de teletrabalho está prevista no nosso país desde o Código do Trabalho de 2003 (Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto), tendo-se mantido no actual Código do Trabalho. De resto, este regime foi até alargada por via da Lei n.º 120/2015, de 1 de Setembro, que introduziu uma alteração ao art. 166.º/3 do Código do Trabalho, possibilitando o recurso a este regime por parte dos trabalhadores com um filho com idade até 3 anos.

Contudo, apesar de há muito previsto, existem dados estatísticos do Eurofund² que demonstram que Portugal ainda tem uma implementação reduzida do teletrabalho, em

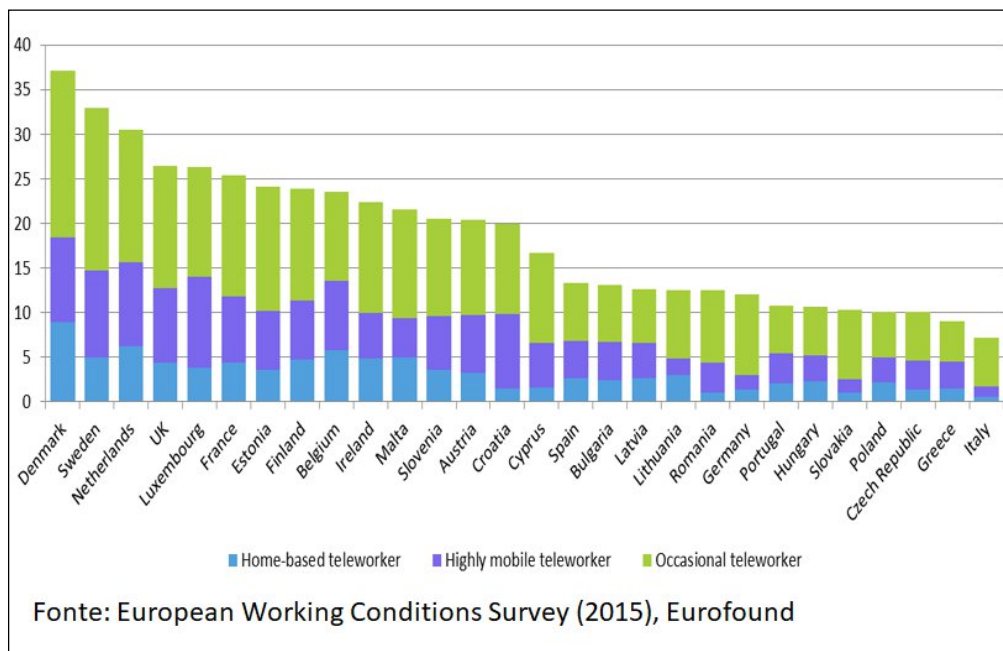
¹ Miguel Pina e Cunha (2018), «Desafios à Conciliação família-trabalho», CIP, página 64.

² Eurofund (2015), «European Working Conditions Survey».



comparação, por exemplo, com a Dinamarca, o Reino Unido ou França – onde as empresas já têm bem incorporada uma cultura de autonomia e flexibilidade (conferir gráfico 1).

Gráfico 1 – Percentagem de teletrabalho na União Europeia (2015)



Apesar de o regime do teletrabalho já estar consagrado no Código do Trabalho, a verdade é que em termos práticos têm existido ainda maiores dificuldades de implementação no plano da função pública para os empregadores públicos e os trabalhadores que pretendem usufruir deste regime legal. Tais dificuldades ficam a dever-se à falta de clareza na regulamentação do regime do teletrabalho na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho.

Se no caso dos trabalhadores com vínculo com emprego público a remissão para o Código do Trabalho permite resolver as dificuldades existentes, permitindo a aplicação do regime de teletrabalho aos trabalhadores que tenham filhos até 3 anos ou que sejam vítimas de violência doméstica. Contudo, tal já não sucede no que toca aos trabalhadores com vínculo



de nomeação, uma vez que não existe qualquer remissão para o regime do Código do Trabalho.

Por todas as vantagens associadas ao teletrabalho e tendo em conta a sua fraca implementação no plano da função pública, é necessário que se clarifique o quadro legal aplicável aos trabalhadores com vínculo de nomeação de modo a que os empregadores públicos possam recorrer a este mecanismo de flexibilização da forma de trabalho.

Assim, com a presente proposta de alteração ao Orçamento do Estado de 2020, o PAN, cumprindo o seu compromisso eleitoral de fomentar o teletrabalho no nosso país, propõe que se clarifique a remissão para o Código do Trabalho de modo a que se clarifique que os trabalhadores com vínculo de nomeação, mediante o cumprimento de certas formalidades, têm o direito a usufruir do regime do teletrabalho quando tenham filhos até 3 anos ou sejam vítimas de violência doméstica. Paralelamente, procura-se clarificar que, no âmbito do regime de trabalho a tempo parcial, o conceito de responsabilidades familiares integra o ascendente ou descendente com doença oncológica, doença crónica ou deficiência

Pelo exposto, e ao abrigo das disposições constitucionais e regimentais aplicáveis, as Deputadas e o Deputado do PAN abaixo assinados apresentam a seguinte proposta de alteração à Proposta de Lei n.º 5/XIV/1.ª:

«Artigo 266.º

[...]

1 - Os artigos 4.º e 69.º da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, passam a ter a seguinte redação:

«[...]

Artigo 69.º

[...]



1 - A aplicação do regime do tempo parcial e do teletrabalho a trabalhadores nomeados pode ser determinada pelo empregador mediante requerimento do trabalhador, aplicando-se o regime previsto no Código de Trabalho.

2 - Relativamente aos trabalhadores com vínculo de nomeação, o empregador público pode, por regulamento, estabelecer para a admissão em regime de tempo parcial preferências em favor dos trabalhadores com responsabilidades familiares, nomeadamente por ter a seu cargo ascendente ou descendente com doença oncológica, doença crónica ou deficiência, dos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, pessoa com deficiência ou doença crónica e dos trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino médio ou superior.»

2- A alteração ao artigo 4.º da LTFP referida no número anterior é aplicável a todos os processos que se encontrem pendentes à data da sua entrada em vigor.»

Palácio de São Bento, 13 de Janeiro de 2020.

As Deputadas e o Deputado,

André Silva

Bebiana Cunha

Cristina Rodrigues

Inês de Sousa Real