



REPÚBLICA PORTUGUESA

GABINETE DO SECRETÁRIO DE ESTADO
DOS ASSUNTOS PARLAMENTARES

Exmo. Senhor
Presidente da Comissão de Trabalho e
Segurança Social
Deputado Pedro Roque

SUA REFERÊNCIA	SUA COMUNICAÇÃO DE	NOSSA REFERÊNCIA	DATA
Comunicação eletrónica	17-06-2021	Nº: 2334 ENT.: 4550 PROC. Nº:	14/07/2021

ASSUNTO: Resposta à solicitação de emissão de Parecer à Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP) sobre as seguintes Iniciativas Legislativas:

- Projeto de Lei n.º 535/XIV/2.ª (PAN) - Consagra o direito de desconexão profissional, procedendo à décima sexta alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;
- Projeto de Lei n.º 745/XIV/2.ª (BE) - Altera o regime jurídico-laboral de teletrabalho, garantindo maior proteção do trabalhador (19.ª alteração ao Código do Trabalho e 1ª alteração da Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, que regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais);
- Projeto de Lei n.º 765/XIV/2.ª (PCP) - Regula o regime de trabalho em teletrabalho;
- Projeto de Lei n.º 790/XIV/2.ª (NiCR) - Garante o direito dos trabalhadores à desconexão profissional;
- Projeto de Lei n.º 791/XIV/2.ª (NiCR) - Reforça os direitos dos trabalhadores em regime de teletrabalho;
- Projeto de Lei n.º 797/XIV/2.ª (CDS-PP) - Consagra o Direito ao Desligamento, procede à 17.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho;
- Projeto de Lei n.º 806/XIV/2.ª (PEV) - Altera o código do trabalho com vista a regular o teletrabalho de forma mais justa;
- Projeto de Lei n.º 811/XIV/2.ª (PS) - Procede à regulação do teletrabalho;
- Projeto de Lei n.º 808/XIV/2.ª (PAN) - Regulamenta o teletrabalho no setor público e privado, cria o regime de trabalho flexível e reforça os direitos dos trabalhadores em regime de trabalho à distância, procedendo à alteração do Código do Trabalho, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e da Lei n.º 98/2009, de 04 de setembro;
- Projeto de Lei n.º 812/XIV/2.ª (PSD) - Altera o regime jurídico-laboral do teletrabalho (19ª alteração ao Código do Trabalho e 1ª alteração da Lei nº 98/2009, de 4 de setembro, que regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais);
- Projeto de Resolução n.º 1222/XIV/2.ª (PSD) - Recomenda ao Governo que promova um amplo debate com os Parceiros Sociais com vista à celebração de um Acordo de Concertação Social sobre as matérias relativas ao futuro do trabalho, designadamente sobre as matérias do teletrabalho e do Trabalho dos Nómadas Digitais.

Encarrega-me o Secretário de Estado dos Assuntos Parlamentares de junto enviar a resposta ao pedido de parecer relativa às iniciativas legislativas mencionadas em epígrafe, remetida a este Gabinete, pelo Gabinete da Senhora Ministra da Modernização do Estado e da Administração Pública, através do ofício n.º 385/2021/MMEAP, datado de 13 de julho, cuja cópia segue em anexo.

Com os melhores cumprimentos,

A Chefe do Gabinete

Catarina Gamboa



**REPÚBLICA
PORTUGUESA**

**GABINETE DA MINISTRA DA
MODERNIZAÇÃO DO ESTADO
E DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**

Gabinete do Secretário de Estado
dos Assuntos Parlamentares

Entrada N.º 4550

Data 13/07/2021

Exma. Senhora
Chefe do Gabinete do Secretário de Estado dos
Assuntos Parlamentares
Dr.ª Catarina Gamboa

Of.º n.º 385/2021/MMEAP

13/07/2021

Assunto: Solicitação de Parecer à Direção-Geral da Administração e Emprego Público
(DGAEP), sobre várias iniciativas legislativas.

Encarrega-me a Ministra da Modernização do Estado e da Administração Pública de remeter em anexo, conforme solicitado no vosso ofício n.º 2074, de 18 de junho, o parecer da Direção-Geral da Administração e Emprego Público (DGAEP), agradecendo encaminhamento da mesma para a Comissão de Trabalho e Segurança Social.

Com os melhores cumprimentos,

P/ A Chefe do Gabinete

Ana Resende

Parecer:

Concordo com o que se informa, em resultado de exaustiva análise e comentário. Considerando a extensão do presente trabalho, salienta-se a existência, em anexo, de quadro-síntese.

À consideração superior.

DGAEP, 25-06-2021.

João Serra,

Chefe de Divisão

Despacho:

Concordo.
25-06-2021

Maria Eugénia
de Almeida
Santos

Diretora-Geral

Atestada de forma digital por Maria
Eugénia de Almeida Santos
DN: c=PT, o=Direção Geral da
Administração e do Emprego Público,
cn=Maria Eugénia de Almeida Santos
DocId: 2021 06 25 13 22 43 v0170

Informação n.º 0475/DRJE/DGAEP/2021

Data: 25-06-2021

Assunto: Iniciativas legislativas relacionadas com a temática do teletrabalho

CEE/2021/5148-SEAPub

O Gabinete de S. Ex.ª, o Senhor Secretário de Estado da Administração Pública, enviou a esta Direção-Geral, para emissão de parecer, o ofício n.º 2074 proveniente do Gabinete do Secretário de Estado dos Assuntos Parlamentares, onde é solicitada a análise dos projetos de Lei em anexo, por parte da Comissão de Trabalho e Segurança Social.

O pedido em apreço compreende a análise dos seguintes projetos:

- a) Projeto de Lei n.º 535/XIV/2.º (PAN) - Consagra o direito de desconexão profissional, procedendo à décima sexta alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;
- b) Projeto de Lei n.º 745/XIV/2.º (BE) - Altera o regime jurídico-laboral de teletrabalho, garantindo maior proteção do trabalhador (19.º alteração ao Código do Trabalho e 1.º alteração da Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, que regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais);
- c) Projeto de Lei n.º 765/XIV/2.º (PCP) - Regula o regime de trabalho em teletrabalho;
- d) Projeto de Lei n.º 790/XIV/2.º (NiCR) - Garante o direito dos trabalhadores à desconexão profissional;
- e) Projeto de Lei n.º 791/XIV/2.º (NiCR) - Reforça os direitos dos trabalhadores em regime de teletrabalho;
- f) Projeto de Lei n.º 797/XIV/2.º (CDS-PP) - Consagra o Direito ao Desligamento, procede à 17.º alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho;

- g) Projeto de Lei n.º 806/XIV/2.º (PEV) - Altera o código do trabalho com vista a regular o teletrabalho de forma mais justa;
- h) Projeto de Lei n.º 808/XIV/2.º (PAN) - Regulamenta o teletrabalho no setor público e privado, cria o regime de trabalho flexível e reforça os direitos dos trabalhadores em regime de trabalho à distância, procedendo a alteração do Código do Trabalho, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e da Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro;
- i) Projeto de Lei n.º 812/XIV/2.º (PSD) - Altera o regime jurídico-laboral do teletrabalho (19.ª alteração ao Código do Trabalho e 1.ª alteração da Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, que regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais);
- j) Projeto de Lei n.º 811/XIV/2.º (PS) - Procede à regulação do teletrabalho;
- k) Projeto de Resolução n.º 1222/XIV/2.º (PSD) - Recomenda ao Governo que promova um amplo debate com os Parceiros Sociais com vista à celebração de um Acordo de Concertação Social sobre as matérias relativas ao futuro do trabalho, designadamente sobre as matérias do teletrabalho e do Trabalho dos Nómadas Digitais.

Junta-se em anexo à presente informação um quadro comparativo simplificado das iniciativas, com vista a facilitar a presente análise.

No que respeita às iniciativas agora em apreço, cumpre informar o seguinte:

- I. Projeto de Lei n.º 535/XIV/2.º (PAN) - Consagra o direito de desconexão profissional, procedendo à décima sexta alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro**
 - 1. O diploma é composto por preâmbulo e quatro artigos.
 - 2. O primeiro artigo define o objeto do projeto de lei, como aquele que procede à 16.ª alteração do Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.
 - 3. O segundo artigo procede à alteração do artigo 199.º do CT, aditando os n.ºs 2, 3 e 4. Este artigo trata do período de descanso, prevendo atualmente que o período de descanso é aquele que não seja considerado tempo de trabalho.
 - 4. No n.º 2 que se pretende aditar densifica-se o que se entende por período de descanso, isto é, aquele que se destina *"a permitir ao trabalhador a sua recuperação física e psíquica, a satisfação das necessidades e interesses pessoais e familiares bem como ao desenvolvimento de atividades de cariz social, cultural ou lúdico"*.
 - 5. O n.º 3 vem salvaguardar o direito do trabalhador a fruir dos períodos de descanso de que dispõe *"sem que seja perturbado nesse gozo, designadamente e sem dependência do meio que lhe subjaz, a tomar*

conhecimento ou responder a estímulos de natureza profissional que sejam promovidos ou proporcionados pela entidade empregadora”, sendo a violação deste direito considerada contraordenação grave, nos termos do n.º 4.

6. Esta alteração, vem assim, prever de forma inequívoca o “direito a desligar”, isto é, o direito do trabalhador em não atender chamadas, ler e/ou escrever emails, ler e/ou responder a mensagens de telemóvel ou a conversas de redes sociais, que estejam relacionadas com trabalho, fora do seu horário laboral.

Ora, no que se refere a este tema, afigura-se que o quadro legal existente já permite traçar esta separação, ao definir de forma clara os tempos de trabalho e não trabalho. Cumpre sim, respeitar os normativos existentes de forma eximia, situação que nem sempre se verificará.

II. Projeto de Lei n.º 745/XIV/2.ª (BE) - Altera o regime jurídico-laboral de teletrabalho, garantindo maior proteção do trabalhador

Sobre esta iniciativa foi, em devido tempo, elaborada Informação, cujo teor se reproduz integralmente: .

1. *Para o efeito propõem a “19.ª alteração ao Código do Trabalho e 1ª alteração da lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, que regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais”.*
2. *Na exposição de motivos do projeto referem que as alterações que pretendem introduzir são as seguintes:*
 - “1. Estabelecer os conceitos de «trabalhador em regime de teletrabalho» e «trabalhador em regime de trabalho a distância»;
 2. Clarificar os conceitos de «tempo de trabalho» e de «tempo de descanso», consagrando o dever de a entidade empregadora respeitar o «tempo de desconexão profissional», através de um enquadramento mais protetor dos trabalhadores;
 3. Prever que a violação reiterada desse dever de desconexão por parte das empresas no tempo de descanso do trabalhador constitua indício de assédio, com as consequências daí decorrentes;
 4. Eliminar o vínculo, na lei, entre a figura da «isenção de horário» e o «teletrabalho»;
 5. Explicitar que, em regime de teletrabalho, se mantém o direito ao subsídio de alimentação e que é responsabilidade do empregador o fornecimento dos meios de informação e comunicação utilizados em teletrabalho;
 6. Clarificar as regras de pagamento, pelo empregador, das despesas originadas em regime de teletrabalho e em regime de trabalho a distância, através da introdução de uma cláusula imperativa, que não pode ser afastada por acordo individual, que inclui, designadamente, as despesas com telecomunicações, água e energia (incluindo climatização);
 7. Na linha da Diretiva Europeia 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019 (que o Estado português se obrigou a transpor para a legislação nacional até agosto de 2022), que estabelece o direito de trabalhadores com filhos e trabalhadores que sejam cuidadores acederem a regimes de trabalho flexíveis, prever que também o regime de teletrabalho, designadamente com horário flexível, passa a ser um direito para quem tenha a seu cargo filho ou outro

dependente a cargo menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica ou ainda no caso de trabalhador que seja cuidador não principal de pessoa dependente

- 8. Na linha da mesma diretiva, definir as regras de fundamentação qualificada perante a intenção de recusa dos pedidos de regime de teletrabalho e de trabalho a distância, consagrando a obrigatoriedade de parecer das entidades públicas responsáveis pela área de igualdade no trabalho e no emprego;*
 - 9. Prever que as normas relativas ao teletrabalho são imperativas, garantindo que não podem ser afastadas ou alteradas por acordo individual com o trabalhador e que, em sede de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, só podem ser alteradas por normas que disponham em sentido mais favorável aos trabalhadores.*
 - 10. Consagrar a excecionalidade do regime de visita do empregador ao domicílio do trabalhador, prevendo o acordo do trabalhador e notificação prévia;*
 - 11. Garantir uma periodicidade mínima de contactos presenciais entre o trabalhador e a empresa e os seus colegas de trabalho;*
 - 12. Reforçar o princípio da reversibilidade do acordo do trabalhador relativamente ao teletrabalho, duplicando o período atual durante o qual o trabalhador pode denunciar o contrato para prestação subordinada de teletrabalho e prevendo que o trabalhador possa regressar ao regime presencial antes do prazo acordado se houver uma alteração de circunstâncias que o justifique;*
 - 13. Na linha das orientações da Comissão Nacional de Proteção de Dados, proibir que o empregador imponha, designadamente através de softwares informáticos, uma conexão permanente por meio de imagem ou som durante a jornada de trabalho.*
 - 14. Garantir que as estruturas de representação coletiva dos trabalhadores têm acesso aos contactos dos trabalhadores em regime de teletrabalho;*
 - 15. Alargar, na regulamentação do regime de reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais, o conceito de "local de trabalho", para que seja inequívoca a aplicação destas disposições quando este é exercido no domicílio, impedindo a qualificação de acidentes profissionais ocorridos em casa como "acidentes domésticos".*
- 3. Relativamente ao contexto que em que o projeto se insere, cumpre informar o seguinte:*
- 4.1. Na sequência da declaração de emergência de saúde pública de âmbito internacional, declarada pela Organização Mundial de Saúde, no dia 30.01.2020, bem como à classificação do vírus como uma pandemia, no dia 11.03.2020, foi necessário acautelar, estrategicamente, a previsão de normas de contingência para a epidemia SARS-CoV-2, através de um regime legal adequado a esta realidade excecional.*
 - 4.2. No âmbito laboral, e com relevo para a análise em causa, passou a prever-se a obrigatoriedade de adoção do regime de teletrabalho, independentemente do vínculo laboral, da modalidade ou da natureza da relação jurídica, sempre que este seja compatível com a atividade desempenhada e o trabalhador disponha de condições para a exercer, sem necessidade de acordo das partes.*

- 4.3. *Esta opção levou ao crescimento exponencial do uso da figura do teletrabalho, que até ao momento tinha uma expressão reduzida. A utilização generalizada desta figura veio, assim, colocá-la em destaque, sendo agora mais evidentes, para a globalidade dos trabalhadores e dirigentes, as vantagens e desvantagens deste regime.*
- 4.4. *As vantagens desta forma de prestação de trabalho para as entidades empregadoras são evidentes e consubstanciam-se, nomeadamente, na redução de custos em instalações, manutenção, mobiliário, fornecimentos de água, energia, aquecimento, ar condicionado, limpeza, conservação e segurança. Também permite uma acentuada flexibilização na organização interna das entidades empregadoras, pois tende a esbater as estruturas hierárquicas e burocráticas das entidades empregadoras, aumentando assim a flexibilização orgânica.*
- 4.5. *Como principais inconvenientes do teletrabalho para as entidades empregadoras são habitualmente referenciados a grande dificuldade em controlar e supervisionar a execução do trabalho, a diminuição da coesão da empresa, o grande investimento necessário em tecnologia e o risco da segurança e confidencialidade de informações sigilosas.*
- 4.6. *Relativamente aos trabalhadores são também evidentes as vantagens do teletrabalho, das quais se destacam: diminuição do tempo e dos custos com as deslocações, melhor gestão do tempo, redução das interrupções, maior disponibilidade para a família, diminuição do nível de stress, aumento do bem-estar e controlo do ritmo de trabalho.*
- 4.7. *Como desvantagens do teletrabalho podemos enunciar o isolamento social e profissional, a redução de oportunidades profissionais, eventuais problemas familiares decorrentes da adaptação do domicílio a posto de trabalho, e a sentida necessidade de estar permanentemente "on-line" obriga a uma disponibilidade maior por parte do trabalhador.*
- 4.8. *Mais importa referir que o fenómeno do teletrabalho, enquanto mecanismo de flexibilização da organização de trabalho, é uma realidade que já se encontrava em crescimento em todo o mundo, e em Portugal também se verificava essa tendência, devendo ser acolhido e incentivado na medida em que se revela um instrumento útil de conciliação da vida familiar e profissional e de flexibilização laboral, nomeadamente num período como o vivido atualmente.*
- 4.9. *De acordo com Maria do Rosário Palma Ramalho¹, "o fenómeno do teletrabalho corresponde a uma forma de trabalho cuja especificidade decorre da conjugação de um fator geográfico e de um fator funcional: o fator geográfico é a separação espacial entre o trabalhador e as instalações da empresa (o teletrabalho é, por definição, um trabalho à distância); o fator funcional é o tipo de prestação laboral desenvolvida, que passa pelo recurso intensivo a tecnologias de informação e de comunicação entre o teletrabalhador e o credor da sua prestação."*
- 4.10. *No que concerne ao local da sua prestação, Glória Rebelo² identifica três modalidades de teletrabalho: teletrabalho em telecentros (call centers), teletrabalho no domicílio do trabalhador ou do cliente, ou teletrabalho móvel ou itinerante.*
- 4.11. *Assim, esta modalidade de prestação de trabalho tem como aspetos fundamentais o recurso intensivo a tecnologias informáticas ou telemáticas, o facto de ser uma atividade realizada à distância (o local de trabalho poderá*

¹ In Direito do Trabalho, Parte II - Situações Laborais Individuais, Almedina, 2006, p. 277.

² In Teletrabalho e Privacidade – Contributos e Desafios para o Direito do Trabalho, Lisboa, 2004, pág. 5.

ser, nomeadamente o domicílio do próprio teletrabalhador ou instalações disponíveis para o efeito), o tipo de comunicação entre teletrabalhador e o credor da atividade, o grau de autonomia do teletrabalhador no desempenho da sua atividade, etc.

5. *No que se refere ao quadro legal que regula esta matéria³ informa-se o seguinte:*

5.1. *Aos trabalhadores titulares de um vínculo de emprego público, em matéria de teletrabalho, atento o disposto no n.º 1 do artigo 68.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, é aplicável o regime constante nos artigos 165.º e seguintes do Código do Trabalho (CT), sem prejuízo das disposições dos artigos 68.º e 69.º da própria LTFP.*

5.2. *Nos termos do artigo 165.º do CT considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação.*

5.3. *A aplicação deste regime poderá ocorrer originariamente, isto é, através da contratação de trabalhador para o desempenho de funções em regime de teletrabalho, ou numa situação derivada, em que o trabalhador já se encontra em exercício de funções e posteriormente passa a desempenhá-las na modalidade de teletrabalho.*

5.4. *A prestação de trabalho em regime de teletrabalho está sujeita a forma escrita devendo conter os elementos a que se refere o n.º 4 do artigo 166.º do CT, dos quais se destacam: a indicação da atividade a prestar, com a expressa referência ao exercício de funções em teletrabalho, o período normal de trabalho, a indicação da propriedade dos instrumentos de trabalho, bem como o responsável pela respetiva instalação, manutenção e pelo pagamento das despesas de consumo e utilização, a identificação do departamento do empregador ao qual deve reportar o teletrabalhador; e ainda a identificação do superior hierárquico ou de outro interlocutor com o qual o teletrabalhador pode contactar no âmbito da respetiva prestação laboral.*

5.5. *Sendo certo que a prestação de atividade em regime de teletrabalho não poderá ser uma imposição por parte do empregador, nem configura um direito potestativo do trabalhador⁴, o artigo 69.º da LTFP ao mencionar “mediante requerimento do trabalhador” parece revelar que a iniciativa de prestar a atividade em regime de teletrabalho é unilateral. No entanto, a prestação da atividade naqueles moldes só é possível se ambas as partes nisso acordarem.*

5.6. *Admite-se ainda a possibilidade de qualquer das partes poder denunciar o contrato de prestação subordinada de teletrabalho durante os primeiros 30 dias da sua execução – [Cfr. artigo 167.º do CT].*

5.7. *Relativamente aos instrumentos de trabalho referentes a tecnologias de informação e de comunicação, na falta de estipulação no contrato de prestação subordinada de teletrabalho, presume-se que os mesmos pertencem ao empregador, que deve assegurar a instalação e pagamento das despesas. O empregador pode estabelecer as regras de utilização e funcionamento dos instrumentos de trabalho disponibilizados ao trabalhador. Nos termos do artigo 168.º do CT, e salvo acordo em contrário, não é lícito ao trabalhador dar aos instrumentos de trabalho disponibilizados uso diverso daquele inerente ao cumprimento da prestação de trabalho.*

³ Com exclusão dos normativos aplicáveis devido ao Estado de Emergência, porquanto estes se mostram de aplicação temporal delimitada.

⁴ Nos termos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 166.º do CT, verificada a compatibilidade da atividade desempenhada com o trabalho à distância, o trabalhador que tenha filhos menores de 3 anos ou que seja vítima de violência doméstica tem o direito de passar ao regime de teletrabalho, sem que a isso o empregador se possa opor (cfr. n.º 4 do artigo 166.º do CT).

5.8. A lei estabelece um regime de equiparação dos direitos e deveres dos demais trabalhadores aos trabalhadores em regime de prestação subordinada de teletrabalho, bem como o direito à privacidade do trabalhador em regime de teletrabalho, a condições de trabalho, segurança e saúde, à reparação de danos emergentes de acidente de trabalho ou doença profissional⁵, a garantia da participação e representação coletivas destes trabalhadores, a limitação dos tempos de trabalho de modo a salvaguardar o direito do trabalhador ao descanso e à vida familiar e o direcionamento da formação profissional do teletrabalhador para o domínio específico das tecnologias de informação, caso o trabalhador necessite – [cfr. artigo 169.º a 171.º do CT].

5.9. Denota-se, assim, uma preocupação da lei em tutelar os aspetos do estatuto do teletrabalhador que o colocam em situação de desvantagem relativamente ao trabalhador subordinado comum.

5.10. Por fim, de sublinhar que o principal pressuposto do teletrabalho, que constitui uma verdadeira condição sine qua non da aplicação do regime, é a compatibilidade da atividade desempenhada com o trabalho à distância, pois nem todas as profissões são suscetíveis de poder ser executadas em regime de teletrabalho (difícilmente se pode imaginar um “telepolícia” ou uma “teleenfermeira”).

5.11. Mais, a lei não impõe a presença periódica no serviço, nem tal se mostra imprescindível ao regime; a lei refere a existência de “contactos regulares”, o que comporta uma flexibilidade que não se compadece com a obrigatoriedade de comparência.

6. No que respeita ao texto do projeto de diploma agora em análise, cumpre informar o seguinte:

6.1. O diploma é composto por preâmbulo e seis artigos.

6.2. O **primeiro artigo** define o objeto do projeto de lei, como aquele que procede à 19.ª alteração do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e alterado pelas Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro, 53/2011, de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de junho, 47/2012, de 29 de agosto, 11/2013, de 28 de janeiro, 69/2013, de 30 de agosto, 27/2014, de 8 de maio, 55/2014, de 25 de agosto, 28/2015, de 14 de abril, 120/2015, de 1 de setembro, 8/2016, de 1 de abril, 28/2016, de 23 de agosto, 42/2016, de 28 de dezembro, 73/2017, de 16 de agosto, 14/2018, de 19 de março, 90/2019, de 4 de setembro e 93/2019, de 4 de setembro, alterando ainda a Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro que regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

No que se refere a este artigo cumpre sugerir a eliminação da referência às Leis n.ºs 11/2013, de 28 de janeiro, e 42/2016, de 28 de dezembro, porquanto as mesmas criaram regimes temporários em matéria de subsídio de férias e Natal, no entanto não alteraram o regime. Assim, o presente projeto representaria a 16.ª alteração ao CT.

6.3. O **segundo artigo** define como âmbito de aplicação os trabalhadores a laborar em regime de teletrabalho e de trabalho a distância, no âmbito das relações de trabalho abrangidas pelo CT. Acrescenta o n.º 2 que o presente diploma se aplica, igualmente, com as necessárias adaptações, ao regime de teletrabalho previsto na LTFP.

⁵ No que respeita aos acidentes de trabalho, importará fazer uma análise cuidada de qualquer incidente que possa ocorrer, em particular por ser imprescindível estabelecer uma conexão directa entre o trabalho e o acidente.

Tende-se a considerar o presente artigo desnecessário, na medida em que não acrescenta qualquer informação face ao restante diploma. Mais se salienta que as alterações operadas ao CT serão automaticamente aplicáveis às relações laborais regidas pela LTFP, na medida em que esta remete diretamente para aquele regime.

6.4. O **terceiro artigo** procede à alteração dos artigos 3.º, 29.º, 165.º, 166.º, 168.º, 169.º, 170.º, 171.º, 199.º, 218.º e 465.º do CT, nos termos que seguem:

6.4.1. O n.º 3 do artigo 3.º passa a incluir no elenco de matérias aí previstas o teletrabalho.

6.4.2. O artigo 29.º trata a matéria do assédio, estipulando o n.º 5 que a prática de assédio constitui contraordenação muito grave, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei.

O artigo é alterado passando a constar "responsabilidade disciplinar e penal". A alteração em causa não se enquadra do âmbito do projeto, mostrando-se ainda desnecessária, na medida em que a responsabilidade disciplinar é definida em capítulo próprio.

6.4.3. O artigo 165.º, que atualmente define a figura do teletrabalho, é alterado através da introdução da figura de "trabalho à distância".

O projeto define a mesma como "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".

Passariam assim a existir duas figuras (o teletrabalho e o trabalho à distância).

No que se refere a esta proposta tende-se a considerar que a mesma é dispensável, porquanto o instrumento atualmente existente (o teletrabalho) poderá já servir os propósitos que o trabalho à distância. A figura do teletrabalho pode, inclusive, ser encarada como um regime a tempo parcial, caso as partes assim o definam.

6.4.4. O n.º 3 do artigo 166.º é alterado passando a ser aplicável às situações em que o trabalhador tenha filho ou outro dependente a cargo menor de 12 anos, quando atualmente o regime prevê que o direito a exercer funções em teletrabalho pode apenas ser exercido por trabalhador com filho ou outro dependente a cargo menor de 3 anos.

No preâmbulo do projeto justifica-se esta alteração com a necessidade de transposição da Diretiva 2019/1158, a qual estabelece, no n.º 1 do artigo 9.º que "os Estados-Membros devem tomar as medidas necessárias para garantir que os trabalhadores, com filhos até uma determinada idade, de pelo menos oito anos, e os cuidadores tenham o direito de solicitar regimes de trabalho flexíveis" e que "os empregadores devem tomar em consideração e atender esses pedidos de regimes de trabalho flexíveis num prazo razoável".

Ora, face ao teor da Diretiva afigura-se necessário ponderar esta alteração. No entanto, os autores do projeto não justificam o porquê de terem definido a idade de 12 anos como limite, quando a diretiva estipula o mínimo de 8 anos.

É aditada a alínea g) ao n.º 5 do artigo 166.º, nos termos da qual deve ser indicado no contrato de teletrabalho a periodicidade das deslocações presenciais do trabalhador às instalações da empresa, que ocorrerá, no mínimo, mensalmente.

Afigura-se que a presente proposta desvirtua um dos princípios basilares do teletrabalho, a flexibilidade, na medida em que obriga o trabalhador a deslocar-se às instalações do empregador, inclusive nas situações em que ambas as partes não lhe veem proveito.

O n.º 8 altera o regime de contraordenações previsto, aumentando o leque e a gravidade das mesmas.

É ainda aditado o n.º 9 e 10.º, os quais introduzem o “direito à desconexão” por parte do trabalhador, o qual se mostra de acolher no nosso ordenamento jurídico, por forma a garantir a separação entre a vida familiar e profissional do trabalhador.

- 6.4.5. *O n.º 2 do artigo 167.º atualmente prevê que qualquer das partes pode denunciar o contrato durante os primeiros 30 dias da sua execução. O presente projeto pretende alterar este artigo passando a estipular que o trabalhador pode denunciar o contrato durante os primeiros 90 dias da sua execução, ou sempre que uma alteração das circunstâncias o justificar.*

Neste caso tende-se a considerar que esta alteração poderá aportar ulterior estabilidade para o empregador, que organiza o local de trabalho e as tarefas em funções das circunstâncias acordadas, sendo que ao abrigo desta alteração o acordo poderá ser alterado, pelo trabalhador, em qualquer momento.

- 6.4.6. *No artigo 168.º é retirada a presunção da titularidade dos instrumentos de trabalho. Passa, assim, a prever-se que os instrumentos de trabalho são sempre fornecidos pelo empregador público. Também neste caso cumpre reiterar a necessidade de garantir flexibilidade ao regime, pelo que previsões como a presente, limitarão a existência de teletrabalho nos órgãos ou serviços que não tenham condições financeiras para o implementar. Afigura-se, deste modo, que deverá ser mantida a presunção da titularidade por parte do empregador, podendo, em casos pontuais, a titularidade dos instrumentos ser detida pelo trabalhador.*

No que respeita ao pagamento das despesas inerentes, afigura-se necessário criar um regime que densifique quais as despesas que o empregador assegura, bem como a forma de pagamento. Mais se sugere que expressões como “e outros” sejam retiradas, porquanto não se mostram consentâneas com um texto legal e aportam incerteza jurídica.

- 6.4.7. *No que se refere à alteração ao artigo 169.º, é aditado um novo n.º 2, de acordo com o qual se clarifica que o trabalhador tem direito a subsídio de refeição, em moldes idênticos aos dos trabalhadores presenciais, bem assim como aos restantes complementos remuneratórios.*

Sobre este aditamento sempre se dirá que tendo o teletrabalhador os mesmos direitos que os restantes, e tendo estes direitos um quadro legal próprio que permite concluir pela sua concessão ou não, a inclusão deste normativo apenas se admite numa ótica de clarificação do regime, não sendo, no entanto, essencial.

- 6.4.8. *O artigo 170.º trata da privacidade do trabalhador, sendo alterado no sentido de limitar as visitas do empregador ao domicílio do trabalhador.*

6.4.9. O artigo 171.º vê-lhe ser aditado o n.º 4, nos termos do qual, e para efeitos do estabelecimento das comunicações com as estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, o empregador fornece a estas os contactos necessários e adequados do trabalhador em regime de teletrabalho ou em regime de trabalho a distância.

6.4.10. O artigo 199.º, de epígrafe "período de descanso", passa também a prever que o período de descanso deve corresponder a um tempo de desconexão profissional e que 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.

Por fim refere-se que a violação do período de desconexão "pode" constituir assédio, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 29.º deste Código. Mais uma vez se alerta para a perigosidade da utilização deste tipo de formulações, porquanto deixam totalmente no campo de aceção do comum intérprete a qualificação do que poderá consubstanciar uma situação de violação do direito de desconexão e logo assédio laboral.

6.4.11. Por fim, no que às alterações do CT diz respeito, é revogada a alínea c) do artigo 218.º, que prevê a possibilidade de o exercício de funções em teletrabalho estar isenta de horário de trabalho.

No entanto, haverá que notar que o teletrabalho, tal como se encontra definido no artigo 165.º do CT, não implica isenção de horário de trabalho em qualquer das modalidades previstas no artigo 118.º da LTFP, sendo que os trabalhadores em funções públicas que se encontrem em regime de teletrabalho podem exercer funções em qualquer das modalidades de horário de trabalho previstas na lei.

Mais se informa que a isenção de horário de trabalho prevista no artigo 218.º do CT, aplicável ao teletrabalho, é apenas uma possibilidade, para a qual se exige acordo das partes, notória da flexibilidade do próprio regime e que agora se pretende limitar.

6.5. O **quarto artigo** vem aditar o artigo 166º-A que trata o tema do pedido de exercício de funções em teletrabalho quando este constitua um direito do trabalhador ao abrigo do n.º 2 e 3 do artigo 166.º.

Ora no que se refere a este aditamento cumpre referir que nos termos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 166.º do CT, verificada a compatibilidade da atividade desempenhada com o trabalho à distância, o trabalhador que tenha filhos menores de 3 anos ou que seja vítima de violência doméstica tem o direito de passar ao regime de teletrabalho, sem que a isso o empregador se possa opor (cfr. n.º 4 do artigo 166.º do CT). Fora destes casos, ou seja, nas situações enquadráveis no n.º 1 do artigo 166.º do CT, o empregador aprecia o pedido do trabalhador e decide fundamentadamente sobre o solicitado. É evidente que fora das duas situações supra referidas o empregador pode recusar o teletrabalho invocando razões que justifiquem a decisão. No entanto, o empregador está obrigado à prossecução do interesse público e é a essa luz que se podem ajuizar os fundamentos que invocar, sendo que não poderá deixar de respeitar as exigências da fundamentação dos atos administrativos previstas no Código do Procedimento Administrativo (CPA).

No que se refere à tão debatida noção de "compatibilidade do teletrabalho com a função exercida", somos do parecer que, embora se possa admitir que a densificação daquela expressão possa contribuir para a diminuição de alguns constrangimentos, afigura-se-nos que a mesma não deva ser totalmente rígida, mas sim indicativa, uma vez que, atenta a multiplicidade de situações existentes na Administração Pública, uma enumeração fechada das atividades compatíveis com o regime de teletrabalho, poderá também ela obviar ao exercício daquele direito (in iuris omnis definitio periculosa est).

6.6. O **artigo quinto** procede à alteração do artigo 8.º da Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, que regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais, de modo a clarificar a abrangência deste aos trabalhadores que se encontrem a exercer as suas funções em teletrabalho.

6.7. O **artigo sexto** prevê a entrada em vigor do diploma 30 dias após a sua publicação.

III. Projeto de Lei n.º 765/XIV/2.º (PCP) - Regula o regime de trabalho em teletrabalho

1. O diploma é composto por preâmbulo e três artigos.
2. O primeiro artigo define o objeto do projeto de lei, procedendo à 16.ª alteração ao CT.
3. O segundo artigo procede à alteração dos artigos 166.º, 167.º, 168.º, 169.º, 170.º, 171.º e 231.º do CT, no entanto, no introito alguns dos artigos encontram-se omissos. As alterações de relevo são as que se seguem:

3.1. O artigo 166.º é alterado com o objetivo de tornar o teletrabalho excecional, afastando-se daquela que tem sido a tendência geral de disseminação desta forma de prestação de trabalho.

O artigo é ainda alterado no sentido de substituir as referências a contrato, por acordo. Não se afigura de acompanhar esta proposta na medida em que existem situações em que o teletrabalho é um direito do trabalhador e logo não sujeito a acordo por parte do empregador. Afigura-se, assim, que a terminologia usada atualmente se mostra adequada a todas as situações previstas.

O n.º 5 é alterado substancialmente, no entanto a maioria das modificações operadas mostra-se de importância exígua, nomeadamente quanto se pretende acrescentar o segmento "bem como, do horário de trabalho diário e semanal" quando se refere a necessidade de indicação no contrato do período normal de trabalho, pois este já subsume esses conceitos.

Mais se mostra de referir que a adição do segmento "após o qual o trabalhador regressa ao seu local e posto de trabalho" na alínea d) se revela contrária à possibilidade de o teletrabalhador ser admitido para o efeito.

É ainda aditada a alínea f) onde se refere que no contrato deve constar o "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". Também o artigo 168.º é alterado neste sentido, referindo-se, no n.º 2 que "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 Coletiva de Trabalho".

Atendendo que o IAS se encontra fixado, para o ano de 2021, em 438,81€, o montante mínimo diário a atribuir a título de compensação pelos gastos de consumo rondaria os 10,97€. Não cabendo a esta Direção-Geral pronunciar-se sobre a justeza deste valor, cabe alertar para a necessidade de proceder a estimativas e cálculos exaustivos de forma a encontrar um montante que se coadune com o seu fim.

Cabe ainda alertar para a alteração operada ao n.º 6, passando a prever-se que na prestação de trabalho, em regime de teletrabalho, o horário de trabalho não se pode iniciar antes das 8 horas e terminar depois das 19 horas, mostrando-se esta norma, mais uma vez, contrária à flexibilidade tão característica desta forma de prestação de trabalho. Recorde-se que o teletrabalho já encontra os seus limites de trabalho balizados pelo período normal de trabalho.

3.2. O artigo 167.º passa a prever que 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.

Acrescenta o n.º 2 e 3 que qualquer das partes pode fazer cessar, a todo o tempo, o acordo e que 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.

Afigura-se de refutar a possibilidade de poder fazer a cessar a todo o tempo o exercício de funções em teletrabalho, pois a definição de prazos para o efeito mostra-se benéfico para ambas as partes.

Mais se reitera que muitas das normas alteradas partem do pressuposto que o trabalhador não pode ser admitido exclusivamente para o exercício de funções em teletrabalho, prevendo-se mais uma vez um regresso à situação funcional delida anteriormente que poderá não existir.

A violação do disposto nestes artigos passa a considerar-se contraordenação muito grave.

3.3. Também neste projeto se verifica que no artigo 168.º é retirada a presunção da titularidade dos instrumentos de trabalho, passando, assim, a prever-se que os instrumentos de trabalho são sempre fornecidos pelo empregador público. Também neste caso cumpre reiterar a necessidade de garantir flexibilidade ao regime, pelo que previsões como a presente, limitarão a existência de

teletrabalho nos órgãos ou serviços que não tenham condições financeiras para o implementar. Afigura-se, deste modo, que deverá ser mantida a presunção da titularidade por parte do empregador, podendo, em casos pontuais, a titularidade dos instrumentos ser detida pelo trabalhador.

3.4. Ao artigo 169.º, que trata a matéria de segurança e saúde no trabalho e igualdade de tratamento, são aditados três novos números. O primeiro prevê que 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. Afigura-se que a periodicidade definida poderá levantar questões de logística e disponibilidade de recursos com vista à sua execução.

3.5. O artigo 170.º é alterado consideravelmente, passando a prever-se que *“os instrumentos de trabalho eletrónicos, de imagem e som destinam-se exclusivamente ao exercício da atividade laboral não podendo ser usados para vigilância e controlo do trabalho e do espaço em que o trabalhador se encontra, por parte da entidade empregadora”*. Também os horários de possível visita ao local de trabalho são reduzidos e apenas com a concordância do trabalhador e com o intuito de instalação, reparação e manutenção dos instrumentos de trabalho.

O n.º 4, agora aditado, prevê que *“o controlo da atividade laboral do trabalhador em regime de teletrabalho só pode ser efetuado no local e posto de trabalho do mesmo, nas instalações da entidade empregadora”*, no entanto não se alcança o desiderato da presente norma, devendo a mesma ser clarificada.

O artigo 171.º passa a prever que o teletrabalhador mantém os direitos sindicais, no entanto tal já decorre do regime previsto no artigo 169.º.

Por último, do artigo 231.º, referente ao trabalho suplementar passa a constar que o trabalhador em regime de teletrabalho só pode realizar trabalho suplementar desde que o mesmo seja solicitado por escrito pela entidade empregadora.

4. O terceiro artigo prevê a entrada em vigor do diploma no dia seguinte ao da sua publicação.

IV. Projeto de Lei n.º 790/XIV/2.º (NiCR) - Garante o direito dos trabalhadores à desconexão profissional;

1. Este projeto visa única e exclusivamente alterar o artigo 199.º, de forma a garantir o direito dos trabalhadores à *“desconexão profissional”*.

Assim, prevê-se que o período de descanso se destina a permitir ao trabalhador a sua recuperação física e psíquica, a satisfação das necessidades e interesses pessoais e familiares bem como ao desenvolvimento de atividades de cariz social, cultural ou lúdico e que o empregador não poderá,

através da utilização de ferramentas digitais, estabelecer comunicações com o trabalhador fora do período normal de trabalho.

2. Sobre o tema remete-se para as considerações tecidas *supra* a propósito do primeiro projeto.

V. Projeto de Lei n.º 791/XIV/2.º (NiCR) - Reforça os direitos dos trabalhadores em regime de teletrabalho;

1. Este projeto é composto por preâmbulo e seis artigos.
2. Nos termos do artigo 2.º são alterados os artigos 165.º, 166.º, 167.º, 168.º, 169.º e 170.º do CT.
3. O artigo 165.º passa a definir de forma mais detalhada a noção de teletrabalho, introduzindo os conceitos de teletrabalho a tempo completo, parcial e intermitente.

Sobre esta alteração cumpre informar que as figuras introduzidas no texto legal já existem na prática dos serviços e o seu enquadramento já encontra suficiente enquadramento na lei.

4. O artigo 166.º é alterado maioritariamente em questões de pormenor e terminologia. De relevo introduz-se uma garantia de preferência para exercer funções em regime de teletrabalho, a pedido do próprio, quando se trate de trabalhador com deficiência ou doença crónica; trabalhador com filhos de idade igual ou inferior a 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica; ou trabalhador-estudante.

Ainda que se compreenda a razão do presente normativo alerta-se para a sua difícil implementação, na medida em que nem sempre existirá um universo de trabalhadores que permita a aplicação de regras de preferência.

Também neste projeto se prevê a compensação do trabalhador pelos gastos de consumo, remetendo essa definição para o contrato/acordo a celebrar. Esta opção encontra limitações quando transposta para o sector público, na medida em que não poderá caber a cada empregador público definir o montante a atribuir de modo discricionário.

Relativamente ao artigo 167.º passa a prever-se que 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. Ainda que esta opção não se encontre prevista na lei, é prática corrente fazer constar esta norma dos contratos celebrados para o exercício de funções em teletrabalho.

No que se refere ao artigo 168.º prevê-se que *"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, eletricidade, internet e telefone, cujo valor mensal é acordado com o empregador, não podendo ser inferior a 10% do valor do*

Indexante dos Apoios Sociais, sem prejuízo da aplicação de disposições mais favoráveis ao trabalhador previstas em Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho".

Sobre este ponto remete-se para as conclusões tecidas anteriormente neste parecer, sobre iniciativa semelhante.

5. O artigo terceiro procede à alteração do artigo 8.º da Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, que regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais, de modo a clarificar a aplicação deste aos trabalhadores que se encontrem a exercer as suas funções em teletrabalho.
6. O artigo quarto procede à alteração do 4.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que aprova o regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho, também ele no sentido de clarificar a aplicação deste aos trabalhadores que se encontrem a exercer as suas funções em teletrabalho.
7. O artigo quinto, por sua vez, procede à alteração do artigo 2.º do Código do Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Singulares, passando a prever que as remunerações referidas no n.º 1 não compreendem o acréscimo remuneratório pago ao trabalhador em regime de teletrabalho para pagamento do aumento das despesas que tenha decorrentes da prestação de trabalho, nomeadamente as relacionadas com o consumo de água, eletricidade, internet e telefone.

VII. Projeto de Lei n.º 797/XIV/2.º (CDS-PP) - Consagra o Direito ao Desligamento, procede à 17.º alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho

1. Este projeto é composto por preâmbulo e seis artigos.
2. É aditado o artigo 214.º-A ao CT, de epígrafe "*direito ao desligamento*" e nos termos do qual os trabalhadores que utilizam ferramentas digitais, incluindo as Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC), para fins profissionais, têm direito a desligar durante o seu período de descanso diário, o que não obsta que, em caso de força maior e de urgência, devidamente justificável, o empregador possa contactar o trabalhador.
3. Sobre este tema remete-se para as considerações já tecidas sobre este direito, alertando-se apenas para o lapso constante no introito do artigo.

VII. Projeto de Lei n.º 806/XIV/2.º (PEV) - Altera o código do trabalho com vista a regular o teletrabalho de forma mais justa

1. Este projeto é composto por preâmbulo e três artigos.
2. São alterados os 165.º, 166.º, 167.º, 168.º, 169.º, 170.º, 202.º, 231.º e 249.º do CT.
3. O artigo 165.º passa a prevê que se considera 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. Afigura-se de refutar a presente alteração

porquanto a utilização das tecnologias de informação e de comunicação não se limita à receção e entrega de trabalho.

4. As alterações que se procura aportar ao artigo 166.º, 167.º, 168.º, 169.º, 170.º e 231.º mostram-se em muito semelhantes a outras iniciativas já analisadas no presente parecer e reproduzidas anteriormente a propósito do **Projeto de Lei n.º 745/XIV/2.ª (BE)**
5. Este projeto apresenta como novidade, face aos restantes, a alteração ao artigo 249.º passando a constar do elenco de faltas a motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente "(...) *cutte de energia, avaria, falha de equipamentos de trabalho com causa não imputável ao trabalhador*".

Sobre esta alteração cumpre alertar para as eventuais dificuldades inerentes à verificação e confirmação destes factos.

VIII. Projeto de Lei n.º 808/XIV/2.º (PAN) - Regulamenta o teletrabalho no setor público e privado, cria o regime de trabalho flexível e reforça os direitos dos trabalhadores em regime de trabalho à distância, procedendo a alteração do Código do Trabalho, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e da Lei n.º 98/2009, de 04 de setembro

1. Este projeto é composto por preâmbulo e sete artigos.
2. São alterados os artigos 165.º, 166.º, 167.º, 168.º, 169.º, 170.º e 171.º do CT, sendo que apenas se abordarão os aspetos diferenciadores desta proposta.

Neste sentido, o n.º 3 do artigo 166.º prevê a possibilidade de 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: os trabalhadores que alterem a sua residência para território do interior, identificado no anexo à Portaria n.º 208/2017, de 13 de julho; os trabalhadores cuja residência se localize a mais de 50 km de distância do local de trabalho.

Atente-se que a formulação do artigo, ao utilizar a expressão "*podem requerer*" não cria qualquer regime de exceção para estes trabalhadores, que poderão requerer, como todos os restantes, o exercício da sua atividade em regime de teletrabalho.

3. Neste projeto opta-se ainda por introduzir a figura do "*regime de trabalho flexível*", como "*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*".
4. No que se refere a esta alteração e ao aditamento do artigo 166.º-A, afigura-se não existir necessidade da introdução desta figura, porquanto esta se pode subsumir no já existente quadro legal do teletrabalho.

5. No que respeita à alteração à LTFP cumpre informar que a mesma se mostra desnecessária, na medida em que o regime aplicável é integralmente o previsto no CT e as normas aqui introduzidas já figuram da proposta de alteração a este diploma.
6. Também neste projeto se verifica a intenção de proceder à alteração do artigo 8.º da Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, que regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais, de modo a clarificar a aplicação deste aos trabalhadores que se encontrem a exercer as suas funções em teletrabalho.

IX. Projeto de Lei n.º 812/XIV/2.º (PSD) - Altera o regime jurídico-laboral do teletrabalho (19.º alteração ao Código do Trabalho e 1.ª alteração da Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, que regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais);

1. Este projeto é composto por preâmbulo e quatro artigos.
2. No que se refere ao artigo primeiro cumpre sugerir a eliminação da referência às Lei n.º 11/2013, de 28 de janeiro, e 42/2016, de 28 de dezembro, porquanto as mesmas criaram regimes temporários em matéria de subsídio de férias e Natal, no entanto não alteraram o regime. Assim, o presente projeto representaria a 16.ª alteração ao CT.
3. O artigo 2.º altera os artigos 168.º e 170.º do CT passando-se a prever o seguinte:
 - Que 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.
 - Que 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, designadamente através de um valor certo pecuniário, a entregar ao trabalhador em regime de teletrabalho e que 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.
 - Que 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 na presença do trabalhador, durante o período normal de trabalho acordado nos termos da alínea c) do n. 4 do artigo 166.º.
4. Também neste projeto se verifica a intenção de proceder à alteração do artigo 8.º da Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, que regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais, de modo a clarificar a aplicação deste aos trabalhadores que se encontrem a exercer as suas funções em teletrabalho.

X. Projeto de Lei n.º 811/XIV/2.º (PS) - Procede à regulação do teletrabalho;

1. Este projeto diferencia-se dos restantes por não alterar o regime existente, criando um quadro regulatório da matéria autónomo. Sucintamente, apresentam-se os seguintes comentários:
 - 1.1. O artigo 2.º apresenta um leque de definições que se mostram confusas e pouco coerentes entre si. Mais se mostra indesejável a utilização de expressões como trabalho em proveito alheio, porquanto não encontram correspondência na letra da lei.
 - 1.2. O artigo 7.º refere que 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. No âmbito da Administração Pública mostra-se de refutar a possibilidade de o trabalhador adquirir um bem em nome do empregador.
 - 1.3. Mais uma vez se reitera que na Administração Pública a possibilidade de pagamento de montantes fixados em acordo com o trabalhador se mostra vedada, sendo este apenas um dos aspetos nos quais é notório que a regulamentação em apreço não teve em consideração a realidade do empregador e trabalhador público.
 - 1.4. Em matéria de segurança e saúde no trabalho sugere-se a remissão para a Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que regulamenta o regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho.
2. Genericamente, refere-se ainda que a maioria dos normativos ou já decorrem da lei em vigor, ou representam matérias a tratar no acordo/contrato a celebrar entre o trabalhador e empregador, sendo de todo desejável deixar espaço de atuação às partes na definição daquilo que entendem ser a melhor solução para o caso concreto.

XI. Projeto de Resolução n.º 1222/XIV/2.º (PSD) - Recomenda ao Governo que promova um amplo debate com os Parceiros Sociais com vista à celebração de um Acordo de Concertação Social sobre as matérias relativas ao futuro do trabalho, designadamente sobre as matérias do teletrabalho e do Trabalho dos Nómadas Digitais.

Não se afigura necessário tecer ulteriores comentários relativamente a esta iniciativa, remetendo-se para as observações apresentadas a propósito da necessidade/desnecessidade de regulação no âmbito do teletrabalho, bem como para as notas elaboradas a propósito do *"direito a desligar"*.

No entanto, importa ainda deixar uma última nota a reiterar que o facto de no nosso quotidiano serem utilizadas novas terminologias, como *"nómadas digitais"*, entre outras, para classificar algumas formas de trabalho, não significa, por si só, que as estas sejam efetivamente "novas" e careçam de enquadramento legal, afigurando-se que a maioria destas inovações é subsumível no quadro legal já existente.

À consideração superior,

A Técnica Superior
Tatiana Pereira Nunes

Projeto de Lei n.º 535/XIV/2.º (PAN)	Projeto de Lei n.º 745/XIV/2.º (BE)	Projeto de Lei n.º 765/XIV/2.º (PCP)	Projeto de Lei n.º 790/XIV/2.º (NICR)	Projeto de Lei n.º 791/XIV/2.º (NICR)	Projeto de Lei n.º 797/XIV/2.º (CDS-PP)	Projeto de Lei n.º 806/XIV/2.º (PEV)	Projeto de Lei n.º 808/XIV/2.º (PAN)	Projeto de Lei n.º 812/XIV/2.º (PSD)	Projeto de Lei n.º 813/XIV/2.º (PS)	Projeto de Res. n.º 222/XIV/2.º (PSD)
Consigna o direito de desconexão profissional, procedendo à 16.ª alteração ao CT	Altera o regime jurídico-laboral de teletrabalho, garantindo maior proteção do trabalhador (19.ª alteração ao CT e 1.ª alteração da Lei n.º 98/2009, de 4.º de setembro)	Regula o regime de trabalho em teletrabalho	Garante o direito dos trabalhadores à desconexão profissional	Reforça os direitos dos trabalhadores em regime de teletrabalho	Consigna o Direito ao Desligamento e procede à 17.ª alteração ao CT	Altera o código do trabalho com vista a regular o teletrabalho de forma mais justa	Regulamenta o teletrabalho, cria o regime de trabalho flexível e reforça os direitos dos trabalhadores em teletrabalho em distância (alteração do CT, da LTFP e da Lei n.º 98/2009)	Altera o regime jurídico-laboral do teletrabalho (19.ª alteração ao CT e 1.ª alteração da Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro)	Procede à regulação do teletrabalho estabelecendo o regime jurídico do teletrabalho	Recomenda ao Governo que promova um amplo debate com os Parceiros Sociais com vista à celebração de um Acordo de Concertação Social sobre as matérias relativas ao futuro do trabalho, designadamente sobre as matérias do teletrabalho e do Trabalho dos Nómadas Digitais
Artigo 1.º	- 19.ª alteração ao CT - 1.ª alteração da Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro - Declina sexta alteração ao CT	- 16.ª alteração ao CT	- Alteração ao CT	- Alteração ao CT - Alteração à Lei n.º 98/2009 - Alteração à Lei n.º 102/2009, de 10.09 - Alteração ao DL n.º 442-A/88, de 30.11	- Alteração ao CT	- Alteração ao CT	- Alteração ao CT - Alteração à LTFP - Alteração à Lei n.º 98/2009	- Alteração ao CT - Alteração à Lei n.º 98/2009		
Artigo 2.º	Alteração ao artigo 199.º do CT	Alteração aos artigos 166.º, 167.º, 168.º, 169.º, 170.º, 171.º e 231.º do CT	Alteração ao artigo 199.º do CT	Alteração aos artigos 165.º, 166.º, 167.º, 168.º, 169.º e 170.º do CT	Aditamento do artigo 214.º-A (Direito ao desligamento)	Alteração aos artigos 165.º, 166.º, 167.º, 168.º, 169.º, 170.º, 202.º, 231.º e 249.º do CT	Alteração aos artigos 165.º, 166.º, 167.º, 168.º, 169.º, 170.º e 171.º	Alteração aos artigos 168.º e 170.º		
Artigo 3.º	Aditamento do artigo 214.º-A ao CT (Direito de desconexão profissional)	Entada em vigor no dia seguinte ao da sua publicação	Entada em vigor no dia seguinte ao da sua publicação	Entada em vigor no dia seguinte ao da sua publicação	Entada em vigor 60 dias após a sua publicação	Entada em vigor no dia seguinte ao da sua publicação	Aditamento do artigo 165.º-A (Regime de trabalho flexível)	Alteração ao artigo 8.º da Lei n.º 98/2009		
Artigo 4.º	Entada em vigor no dia seguinte ao da sua publicação			É alterado o artigo 4.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro			Alteração aos artigos 68.º e 69.º da LTFP	Entrada em vigor 30 dias após a sua publicação		
Artigo 5.º				É alterado o artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 442-A/88, 30.11			Alteração ao artigo 8.º da Lei n.º 98/2009			
Artigo 6.º	Entada em vigor 30 dias após a sua publicação		Entada em vigor no dia seguinte ao da sua publicação				Guia de boas práticas para o trabalho à distância			
Artigo 7.º							Entada em vigor no dia seguinte ao da sua publicação			