



DIÁRIO

da Assembleia da República

XIV LEGISLATURA

SEPARATA

SUMÁRIO

Projetos de Lei (n.ºs 790 e 791/XIV/2.ª):

N.º 790/XIV/2.ª (Deputada não inscrita Cristina Rodrigues) —
Garante o direito dos trabalhadores à desconexão profissional.

N.º 791/XIV/2.ª (Deputada não inscrita Cristina Rodrigues) —
Reforça os direitos dos trabalhadores em regime de teletrabalho.

**ÀS COMISSÕES DE TRABALHADORES OU ÀS RESPECTIVAS COMISSÕES
COORDENADORAS, ASSOCIAÇÕES SINDICAIS E ASSOCIAÇÕES DE
EMPREGADORES**

Nos termos e para os efeitos dos artigos 54.º, n.º 5, alínea *d*), e 56.º, n.º 2, alínea *a*), da Constituição, do artigo 134.º do Regimento da Assembleia da República e dos artigos 469.º a 475.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (Aprova a revisão do Código do Trabalho), avisam-se estas entidades de que se encontram para apreciação, de 16 de abril a 6 de maio de 2021, os diplomas seguintes:

Projetos de Lei n.ºs [790/XIV/2.ª](#) (Deputada não inscrita Cristina Rodrigues) — *Garante o direito dos trabalhadores à desconexão profissional e [791/XIV/2.ª](#) (Deputada não inscrita Cristina Rodrigues) — Reforça os direitos dos trabalhadores em regime de teletrabalho.*

As sugestões e pareceres deverão ser enviados, até à data limite acima indicada, por correio eletrónico dirigido a: 10ctss@ar.parlamento.pt; ou em carta, dirigida à **Comissão Parlamentar de Trabalho e Segurança Social, Assembleia da República, Palácio de São Bento, 1249-068 Lisboa.**

Dentro do mesmo prazo, as comissões de trabalhadores ou as comissões coordenadoras, as associações sindicais e associações de empregadores poderão solicitar audiências à **Comissão Parlamentar de Trabalho e Segurança Social**, devendo fazê-lo por escrito, com indicação do assunto e fundamento do pedido.

PROJETO DE LEI N.º 790/XIV/2.^a
GARANTE O DIREITO DOS TRABALHADORES À DESCONEXÃO PROFISSIONAL

Exposição de motivos

O uso crescente de novas tecnologias em contexto laboral alterou profundamente as relações de trabalho. Sendo certo que estes avanços tiveram impactos positivos, nomeadamente a criação de novos postos de trabalho ou as mudanças ao nível da organização do tempo de trabalho que permite, em muitos casos, trabalhar à distância de forma mais autónoma e flexível, estas tiveram também repercussões importantes na esfera privada dos trabalhadores.

Num mercado de trabalho cada vez mais competitivo, a utilização de novas tecnologias tem aumentado a pressão sobre os trabalhadores e criado a necessidade de estar sempre ligado ao trabalho. Por isso, muitos trabalhadores, para responder a exigências profissionais, acabam por trabalhar fora do horário de trabalho, prejudicando o seu período de descanso.

A título de exemplo, de acordo com dados divulgados pelo Eurofound resultantes do Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho, de 2015, um trabalhador em cada cinco (22%) trabalha no seu tempo livre, várias vezes por mês, para atender às exigências do trabalho¹.

Ainda, segundo o Inquérito ao Emprego sobre Organização do trabalho e do tempo de trabalho – 2.º trimestre de 2019, divulgado pelo INE, quase 40% dos trabalhadores são contactados por motivos profissionais fora do horário de trabalho, sendo que desses 13,2% tiveram mesmo de trabalhar fora do horário normal². Esta realidade tem vindo a aumentar, se compararmos estes resultados com os obtidos com o Inquérito ao Emprego sobre Organização do trabalho e do tempo de trabalho, referente ao ano de 2015³.

Estas dados são preocupantes porque demonstram que esta situação acontece com regularidade em Portugal e que, inclusivamente, tem vindo a aumentar. Sendo certo que esta se poderá agravar ainda mais atendendo às alterações que têm ocorrido ao nível da organização do tempo de trabalho.

Basta pensarmos que, por exemplo, no contexto atual, com o objetivo de conter a propagação da COVID-19, o teletrabalho, que até agora era quase excecional, passou a ser utilizado com regularidade tendo sido determinada a sua obrigatoriedade sempre que as funções em causa o permitam e o trabalhador disponha de condições para as exercer.

Em consequência, de acordo com o Inquérito Rápido e Excecional às Empresas – COVID-19 (1.ª quinzena de junho de 2020) do Instituto Nacional de Estatística⁴, 37% das empresas que responderam tinham pessoas em teletrabalho naquele período e 38% das empresas reportaram a existência de pessoal a trabalhar com presença alternada nas suas instalações devido à pandemia.

Ainda, de acordo com o Inquérito Rápido e Excecional às Empresas-COVID-19: acompanhamento do impacto da pandemia nas empresas – novembro de 2020, do Instituto Nacional de Estatística⁵, no que diz respeito a alterações permanentes na forma de trabalhar motivadas pela pandemia, 31% das empresas consideraram muito provável o uso mais intensivo do teletrabalho.

Ora, esta possibilidade de trabalhar à distância pode ter como consequência o prolongamento do horário de trabalho e a dificuldade em separar a vida profissional da vida pessoal e familiar. De facto, neste período, verificou-se que o teletrabalho fez aumentar o número de horas trabalhadas⁶.

É certo que o facto de o trabalhador estar sempre ligado tem impactos profundos na sua vida pessoal e familiar e no seu bem-estar, afetando a sua qualidade de vida.

Em consequência, recentemente, em Janeiro de 2021, o Parlamento Europeu pediu à Comissão que apresentasse uma lei para garantir aos trabalhadores o direito a desligar-se digitalmente do trabalho fora do seu

¹ <https://www.eurofound.europa.eu/pt/publications/report/2016/working-conditions/sixth-european-working-conditions-survey-overview-report>.

² Portal do INE.

³ https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUESdest_boui=250463283&DESTAQUESmodo=2&xlang=pt.

⁴ https://www.bportugal.pt/sites/default/files/anexos/documentos-relacionados/iree_20200729.pdf.

⁵ https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUESdest_boui=465948030&DESTAQUESmodo=2&xlang=pt.

⁶ <https://www.bloomberg.com/news/articles/2021-02-02/remote-working-s-longer-hours-are-new-normal-for-many-chart>.

horário, sem quaisquer consequências, e que estabelecesse normas mínimas para o trabalho à distância, clarificando as condições de trabalho, o horário e os períodos de descanso. Esta iniciativa foi aprovada com 472 votos a favor, 126 contra e 83 abstenções⁷.

O Parlamento Europeu destaca, em comunicado, que as «interrupções ao tempo não laboral e o alargamento do horário de trabalho podem aumentar o risco de horas extraordinárias não remuneradas e podem ter um impacto negativo na saúde, no equilíbrio entre vida profissional e familiar e no descanso do trabalho», pelo que os «patrões não devem exigir que os trabalhadores estejam disponíveis fora do seu horário de trabalho» devendo garantir-se que «os trabalhadores que invocam o seu direito a desligar sejam protegidos da vitimização e de outras repercussões negativas.»

Esta situação foi motivada, nomeadamente, pelo facto de, apesar da maioria dos países regulamentar o teletrabalho, apenas quatro (Bélgica, França, Itália e Espanha) reconhecem o direito a desligar.

A França foi a pioneira neste matéria. Através da *Loi n.º 2016-1088*, de 8 de agosto, também conhecida como a «Lei El Kohmri», França introduziu no Código do Trabalho o direito à desconexão digital para garantia do direito ao repouso. Esta obriga as empresas, com cinquenta ou mais trabalhadores, a negociar com estes regras internas para as comunicações efetuadas fora do horário de trabalho, de forma a limitar o número de horas em que o trabalhador está conectado com a empresa. A lei prevê, também, ações de formação e de sensibilização para um uso correto dos meios digitais de comunicação.

Ainda, a Espanha, em 2018, estabeleceu o direito do trabalhador à desconexão digital, com enfoque no seu direito ao descanso, remetendo para a negociação coletiva as modalidades de exercício desse direito.

Em Portugal, apesar das tentativas, a lei não prevê expressamente o direito a desligar. É verdade que a lei estabelece limites máximos do período normal de trabalho, sendo considerado trabalho suplementar o que ultrapasse aquele período, bem como períodos mínimos de descanso. Contudo, aquilo que se verifica na prática é que estes limites não estão a ser cumpridos, o que demonstra a necessidade de alterar a legislação para regular concretamente esta matéria.

Face ao exposto, constituindo o direito à desconexão profissional, cada vez mais, uma preocupação dos trabalhadores e atendendo a que, dadas as novas formas de organização de tempo de trabalho, é possível que a situação atual se agrave, propomos uma alteração ao código do Trabalho para regular esta matéria.

Em suma, clarificamos que o período de descanso do trabalhador se destina a permitir 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.

Depois, prevemos expressamente o direito do trabalhador à desconexão profissional, não podendo o empregador, através da utilização de ferramentas digitais, estabelecer comunicações com o trabalhador fora do período normal de trabalho, podendo constituir, a sua violação, assédio, nos termos do artigo 29.º do Código do Trabalho.

Por fim, propomos que as formas de garantir o direito do trabalhador à desconexão profissional podem ser estabelecidas mediante instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

Assim, nos termos constitucionais e regimentais aplicáveis, a Deputada não inscrita Cristina Rodrigues apresenta o seguinte projeto de lei:

Artigo 1.º

Objeto

A presente lei altera o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual, garantindo o direito do trabalhador à desconexão profissional.

Artigo 2.º

Alteração ao Código do Trabalho

É alterado o artigo 199.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, 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

⁷ <https://www.europarl.europa.eu/news/pt/headlines/society/20210121STO96103/parlamento-quer-garantir-o-direito-a-desligar-se-do-trabalho>.

29 de agosto, 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, 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, o qual passa a ter a seguinte redação:

«Artigo 199.º
[...]

1 – [...].

2 – O período de descanso destina-se 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.

3 – O trabalhador tem direito à desconexão profissional, não podendo o empregador, através da utilização de ferramentas digitais, estabelecer comunicações com o trabalhador fora do período normal de trabalho.

4 – As formas de garantir o direito do trabalhador à desconexão profissional podem ser estabelecidas mediante instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

5 – A violação do disposto no n.º 3 pode constituir assédio, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 29.º deste Código.»

Artigo 3.º
Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

Palácio de São Bento, 9 de abril de 2021.

A Deputada não inscrita Cristina Rodrigues.

PROJETO DE LEI N.º 791/XIV/2.^a
REFORÇA OS DIREITOS DOS TRABALHADORES EM REGIME DE TELETRABALHO

Exposição de motivos

De acordo com dados do Eurostat, no final de 2019, 5,4% dos trabalhadores na União Europeia trabalhavam em casa. No que diz respeito a Portugal, 6,5% dos portugueses trabalhavam à distância, o que colocava o nosso País acima da média da UE, mas ainda longe de outros países como a Holanda, a Finlândia ou o Luxemburgo, onde esta modalidade é mais frequente¹.

Ora, se o teletrabalho em Portugal tinha uma importância residual, esta situação alterou-se substancialmente em março do ano passado. A pandemia provocada pela COVID-19 teve um impacto profundo nas relações laborais, tendo o teletrabalho assumido um papel fundamental na contenção da propagação do vírus.

A este propósito, recordamos que o Decreto n.º 2-A/2020, de 20 de março, veio estabelecer a obrigatoriedade do regime de teletrabalho, independentemente do vínculo laboral, sempre que as funções em causa o permitam. Posteriormente, foi aprovado o Decreto-Lei n.º 79-A/2020, de 1 de outubro, que estabelece um regime excecional e transitório de reorganização do trabalho e de minimização de riscos de transmissão da infeção da doença COVID-19 no âmbito das relações laborais, e que determinava a obrigatoriedade do teletrabalho e do

¹ https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_ehomp/default/table?lang=en.

desfasamento dos horários de entrada e saída de trabalhadores. Este regime, que vigorava até 31 de março de 2021, foi prorrogado até 31 de dezembro.

Em consequência, de acordo com o Inquérito Rápido e Excepcional às Empresas – COVID-19 (1.^a quinzena de junho de 2020) do Instituto Nacional de Estatística², 37% das empresas que responderam tinham pessoas em teletrabalho naquele período, com 7% das empresas a ter mais de 75% do pessoal ao serviço a trabalhar nesse regime. A proporção de empresas que reportaram pessoas em teletrabalho aumenta com a dimensão da empresa, sendo 17% nas microempresas e atingindo 74% nas grandes. Ainda, 38% das empresas reportaram a existência de pessoal a trabalhar com presença alternada nas suas instalações devido à pandemia.

Importa, também, mencionar que, de acordo com Inquérito Rápido e Excepcional às Empresas – COVID-19: acompanhamento do impacto da pandemia nas empresas – novembro de 2020, do Instituto Nacional de Estatística³, no que diz respeito a alterações permanentes na forma de trabalhar motivadas pela pandemia, 59% das empresas consideram muito provável a redução do número de viagens de negócios e 31% o uso mais intensivo do teletrabalho.

Este dado é relevante na medida em que demonstra que, apesar do crescimento do teletrabalho ter sido motivado pela pandemia, as empresas e os trabalhadores consideram que este regime pode efetivamente continuar a ser utilizado, com regularidade.

De facto, os estudos⁴ existentes neste âmbito demonstram que o teletrabalho pode ter diversos benefícios, nomeadamente a diminuição das deslocações para o local de trabalho e das horas perdidas no trânsito, redução dos gastos com transporte, maior flexibilidade de horário, diminuição do *stress* e melhoria da conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar.

Do lado do empregador, tem-se defendido que o teletrabalho se traduz em ganhos de produtividade, bem como redução do absentismo e da rotatividade.

São, ainda, apontados benefícios ambientais e ao nível da organização das cidades, como a redução dos níveis de poluição atmosférica, o descongestionamento das zonas urbanas e o desenvolvimento das zonas periféricas.

Por último, permite melhorar a inserção no mercado de trabalho de pessoas condicionadas por acessibilidades físicas, nomeadamente pessoas com deficiência.

No entanto, a utilização mais frequente deste regime no último ano tornou evidente que a legislação sobre esta matéria não era suficiente para dar resposta aos problemas que foram surgindo. Por exemplo, colocou-se a dúvida sobre quem deveria custear o aumento das despesas que o trabalhador teve por se encontrar em teletrabalho, sobre o pagamento ou não do subsídio de refeição nestas situações e, ainda, verificaram-se situações graves de violação de privacidade dos trabalhadores, com empresas a instalarem programas ocultos de vigilância nos seus computadores.

Apesar do Governo já ter esclarecido que deve ser o empregador a custear as despesas com telefone e *Internet*, de acordo com notícias divulgadas esta semana pela comunicação social, até agora a ACT não recebeu ainda orientações sobre esta matéria, nomeadamente sobre a forma como deve calcular estes custos. Esta situação deveria já estar resolvida, até porque há mais de um ano que foi determinada a obrigatoriedade do teletrabalho.

Ainda, a utilização frequente do teletrabalho revelou que, nos termos em que este se encontra previsto na legislação, pode comportar desvantagens para os trabalhadores, como o isolamento e a dificuldade em desligar do trabalho, que obrigam o legislador a prever mecanismos que garantam os direitos dos trabalhadores nestes casos.

Consideramos que o teletrabalho, fruto da globalização e do crescente aumento da utilização de novas tecnologias, será cada vez mais utilizado. Por isso, importa proceder à alteração do Código do Trabalho com o objetivo de resolver os problemas que foram surgindo, como os acima identificados, e reforçar os direitos dos trabalhadores que se encontram neste regime, nomeadamente ao nível da privacidade e do direito à desconexão profissional.

Ora, Portugal foi o primeiro País a nível europeu a regular a modalidade de teletrabalho no sector privado.

² https://www.bportugal.pt/sites/default/files/anexos/documentos-relacionados/iree_20200729.pdf.

³ https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUESdest_boui=465948030&DESTAQUESmodo=2&xlang=pt.

⁴ A título de exemplo, GUERRA, Ana Sofia Zêzere da Conceição, «O Regime Especial do Teletrabalho – As Implicações nas Relações Laborais», Mestrado em direito do trabalho – Dissertação para obtenção do grau de mestre, janeiro de 2013.

Foi inicialmente previsto na Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, que aprovou o Código do Trabalho, nos artigos 233.º a 243.º. Posteriormente, a Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o novo Código do Trabalho, veio regular esta matéria nos artigos 165.º a 171.º.

Teletrabalho é, assim, nos termos do artigo 165.º do Código do Trabalho (CT), «a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação.»

Da análise deste regime, resulta que o mesmo se encontra essencialmente pensado para os casos de teletrabalho a tempo completo.

Contudo, cada vez mais o teletrabalho é utilizado de forma parcial, repartindo o trabalhador o seu período normal de trabalho semanal entre as instalações da entidade empregadora e o seu domicílio, como forma de permitir, nomeadamente, uma maior conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar. Podem estar em causa situações em que o trabalhador exerce as suas funções alguns dias da semana na empresa e outros dias fora dela, ou situações em que o trabalhador divide o seu dia de trabalho entre a empresa e o seu domicílio, nomeadamente como forma de evitar as horas de maior tráfego rodoviário.

Nestes casos, o teletrabalho é simplesmente a alteração temporária do local de trabalho que, em determinados dias/horas, se realiza, não nas instalações do empregador, mas sim no domicílio do trabalhador. Assim, sem prejuízo de determinados aspetos específicos que têm de ser necessariamente regulados para garantir o respeito pelos direitos dos trabalhadores, o que diferencia esta situação, por exemplo, dos casos de contrato de trabalho a termo ou por tempo indeterminado é o local de trabalho e a forma de gestão do horário de trabalho e não o vínculo laboral.

Vejamos por exemplo o caso de um trabalhador que, mediante acordo, começa a exercer as suas funções, parcialmente, em regime de teletrabalho. Ora, nestas situações o vínculo que o trabalhador tem com a empresa mantém-se, continuando o trabalhador a beneficiar das mesmas condições de trabalho que tinha anteriormente. Aquilo que muda é o facto de este poder exercer parte da sua atividade fora das instalações da empresa e gerir o seu tempo de trabalho de forma diferente. Obviamente que este facto é relevante, sendo por isso necessário ter algumas cautelas. Por exemplo, o exercício da atividade no domicílio do trabalhador exige um reforço do seu direito à privacidade, à desconexão profissional e o direito a receber um acréscimo remuneratório decorrente do aumento das despesas que teve com esta alteração. Por isso, a passagem de um trabalhador para o regime de teletrabalho depende de acordo escrito das partes que deve ter requisitos específicos que acautelem os direitos dos trabalhadores.

Importa acrescentar que, no contexto atual, o recurso ao teletrabalho a tempo parcial ou de forma intermitente deverá ser o mais frequente, até porque permite melhorar a conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar, mas também prevenir o isolamento a que estes trabalhadores podem estar sujeitos.

Face ao exposto, propomos uma alteração ao conceito de teletrabalho, introduzindo as diversas modalidades que este pode assumir que são, na nossa opinião, teletrabalho a tempo completo, quando o trabalhador exerça a sua atividade laboral exclusivamente fora das instalações do empregador; teletrabalho a tempo parcial, quando o trabalhador, repartindo o período normal de trabalho semanal, exerce a sua atividade laboral nas instalações do empregador e fora delas e teletrabalho intermitente, quando o trabalhador exerce a sua atividade laboral fora das instalações do empregador, em exclusividade ou a tempo parcial, de forma descontinuada, por exemplo para o desenvolvimento de determinado projeto.

Ainda, prevemos que a prestação laboral em regime de teletrabalho está dependente da celebração de acordo específico entre trabalhador e empregador, complementar ao contrato de trabalho, o qual deve especificar a forma como aquele será exercido, devendo incluir, nomeadamente, qual a modalidade de teletrabalho em causa, o período normal de trabalho e a forma de gestão e organização do tempo de trabalho, a duração do acordo (que pode ser inferior à duração do contrato que o trabalhador tenha com a empresa), bem como a propriedade dos instrumentos e o modo de pagamento das despesas relacionadas com o exercício da atividade em teletrabalho.

Mais, para além das situações legalmente previstas em que o trabalhador tem o direito, sem possibilidade de oposição pelo empregador, a exercer a sua atividade em teletrabalho, prevemos que aquele tem também direito de preferência para o exercício de funções neste regime, a seu pedido, quando se trate de trabalhador com deficiência ou doença crónica; de trabalhador com filhos de idade igual ou inferior a 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica ou de trabalhador-estudante.

Para dar resposta aos problemas que surgiram decorrentes do pagamento de despesas, defendemos que o trabalhador deve ter 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. O valor do acréscimo deve ser 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.

Consideramos, igualmente, importante reforçar a igualdade de tratamento dos trabalhadores em regime de teletrabalho, garantindo que estes têm os mesmos direitos que os restantes trabalhadores da empresa, nomeadamente o acesso ao subsídio de refeição, bem como que a estes é exigido um desempenho de trabalho equivalente, em termos de tipo, quantidade e qualidade, ao desempenhado pelos restantes trabalhadores da empresa que desempenham as mesmas funções de forma presencial.

E, também, reforçar o direito à privacidade do trabalhador em teletrabalho, estabelecendo que os instrumentos de trabalho não podem ser usados para vigilância e controlo do trabalho e do espaço em que o trabalhador se encontra. É importante acautelar esta situação, uma vez que foi denunciada a existência de casos em que os empregadores instalaram, sem o conhecimento dos trabalhadores, programas de vigilância remota nos seus computadores.

Por fim, estabelecemos que o prazo de duração do acordo de teletrabalho é definido livremente pelas partes e que qualquer uma das partes pode livremente denunciar este acordo, com a antecedência mínima de 30 dias em relação à data em que esta produz efeitos.

Em suma, consideramos que o presente projeto de lei vem dar resposta aos problemas que foram identificados em resultado da insuficiência do regime legalmente previsto em matéria de teletrabalho, sendo, igualmente, um avanço no reforço dos direitos dos trabalhadores.

Assim, nos termos constitucionais e regimentais aplicáveis, a Deputada não inscrita Cristina Rodrigues apresenta o seguinte projeto de lei:

Artigo 1.º

Objeto

A presente lei altera o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, a Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, que regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais, a Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que aprova o regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho e o Código do Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Singulares, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 442-A/88, de 30 de novembro, reforçando os direitos dos trabalhadores em regime de teletrabalho.

Artigo 2.º

Alteração ao Código do Trabalho

São alterados os artigos **165.º**, **166.º**, **167.º**, **168.º**, **169.º** e **170.º** do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, 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, 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, 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, os quais passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 165.º

[...]

1 – Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, **a tempo parcial ou completo** fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação.

2 – O teletrabalho pode ter as seguintes modalidades:

a) Teletrabalho a tempo completo, quando o trabalhador exerce a sua atividade laboral

exclusivamente fora da empresa;

b) Teletrabalho a tempo parcial, quando o trabalhador, repartindo o período normal de trabalho, exerce a sua atividade laboral na empresa e fora dela;

c) Teletrabalho intermitente, quando o trabalhador exerce a sua atividade laboral fora da empresa, em exclusividade ou a tempo parcial, de forma descontinuada.

Artigo 166.º

Acordo de teletrabalho

1 – A prestação laboral em regime de teletrabalho depende da celebração de acordo específico entre trabalhador e empregador, complementar ao contrato de trabalho, o qual deve especificar a forma como aquele será exercido.

2 – O acordo de teletrabalho pode ser assinado em simultâneo ou após a celebração do contrato de trabalho.

3 – O empregador não pode opor-se ao pedido do trabalhador para exercer funções em regime de teletrabalho:

a) Nas condições previstas no n.º 1 do artigo 195.º, quando este regime seja compatível com a atividade desempenhada;

b) Nos casos em que o trabalhador tem filho com idade até 3 anos, quando este regime seja compatível com a atividade desempenhada e a entidade patronal disponha de recursos e meios para o efeito.

4 – Têm direito de preferência para exercer funções em regime de teletrabalho, a pedido do próprio:

a) O trabalhador com deficiência ou doença crónica;

b) O trabalhador com filhos de idade igual ou inferior a 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;

c) Trabalhador-estudante.

5 – O **acordo de teletrabalho** está sujeito a forma escrita e deve conter:

a) [...];

b) Indicação da atividade a prestar pelo trabalhador, **com menção expressa da modalidade de teletrabalho em causa**, e correspondente retribuição;

c) Indicação do período normal de trabalho **e da forma de gestão e organização do tempo de trabalho;**

d) **Duração do acordo de teletrabalho;**

e) [*Anterior alínea d*)];

f) **Identificação dos instrumentos de trabalho e da respetiva propriedade;**

g) **Valor do acréscimo remuneratório a pagar ao trabalhador para custear o aumento das despesas que tenha decorrentes da prestação de trabalho em regime de teletrabalho;**

h) [...].

6 – (*Revogado*).

7 – [...].

8 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 3 e 4.

Artigo 167.º

Duração e denúncia do acordo de teletrabalho

1 – O prazo de duração do acordo de teletrabalho é definido livremente pelas partes, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 – No caso de trabalhador anteriormente vinculado ao empregador, a duração inicial do **acordo** de teletrabalho não pode exceder três anos, ou o prazo estabelecido em instrumento de regulamentação coletiva

de trabalho.

3 – Qualquer das partes pode denunciar o **acordo** de teletrabalho durante os primeiros 30 dias da sua execução.

4 – Qualquer uma das partes pode livremente denunciar o acordo de teletrabalho, com a antecedência mínima de 30 dias em relação à data em que esta produz efeitos.

5 – Cessando o **acordo de teletrabalho**, o trabalhador retoma a prestação de trabalho nas instalações do empregador, nos termos acordados ou nos previstos em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

6 – [Anterior n.º 4.]

Artigo 168.º

Instrumentos de trabalho e pagamento das despesas

1 – [...].

2 – O trabalhador tem direito a um acréscimo remuneratório para pagamento do aumento das despesas que tenha decorrentes da prestação de trabalho em regime de teletrabalho, nomeadamente as relacionadas com o consumo de água, 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.

3 – [Anterior n.º 2.]

4 – [Anterior n.º 3.]

Artigo 169.º

[...]

1 – O trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores, nomeadamente no que se refere a formação e promoção ou carreira profissionais, limites do período normal de trabalho e outras condições de trabalho, **subsídio de refeição**, segurança e saúde no trabalho e reparação de danos emergentes de acidente de trabalho ou doença profissional.

2 – Ao trabalhador em regime de teletrabalho deve ser exigido um desempenho de trabalho equivalente, em termos de tipo, quantidade e qualidade, ao desempenhado pelos restantes trabalhadores da empresa que desempenham as mesmas funções de forma presencial.

3 – (Anterior n.º 2.)

4 – O empregador deve evitar o isolamento do trabalhador, **garantindo a manutenção de** contactos regulares com a empresa e os demais trabalhadores, **designadamente promovendo, periodicamente, a sua presença no estabelecimento ou departamento da empresa ao qual se encontra vinculado.**

Artigo 170.º

[...]

1 – [...].

2 – Os instrumentos de trabalho não podem ser usados para vigilância e controlo do trabalho e do espaço em que o trabalhador se encontra.

3 – Sempre que o teletrabalho seja realizado no domicílio do trabalhador, a visita ao local de trabalho só deve ter por objeto o controlo da atividade laboral, bem como dos instrumentos de trabalho e apenas pode ser efetuada, **por acordo entre as partes**, entre as **10** e as **18** horas, com a assistência do trabalhador ou de pessoa por ele designada **e de modo a que não gere perturbação no agregado familiar.**

4 – (Anterior n.º 3.)»

Artigo 3.º

Alteração à Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro

É alterado o 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, o qual passa a ter a seguinte redação:

«Artigo 8.º

[...]

1 – [...].

2 – [...]:

a) «Local de trabalho» todo o lugar em que o trabalhador se encontra ou deva dirigir-se em virtude do seu trabalho, **onde se inclui, no caso dos trabalhadores em teletrabalho, o seu domicílio ou o local onde exerça funções**, e em que esteja, direta ou indiretamente, sujeito ao controlo do empregador;

b) [...].»

Artigo 4.º

Alteração à Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro

É alterado o artigo 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, alterado pelas Leis n.ºs 42/2012, de 28 de agosto, 3/2014, de 28 de janeiro, Decreto-Lei n.º 88/2015, de 28 de maio, Leis n.ºs 146/2015, de 9 de setembro, 28/2016, de 23 de agosto e 79/2019, de 2 de setembro, o qual passa a ter a seguinte redação:

«Artigo 4.º

[...]

[...]:

a) [...];

b) [...];

c) [...];

d) [...];

e) «Local de trabalho» o lugar em que o trabalhador se encontra ou de onde ou para onde deva dirigir-se em virtude do seu trabalho, **onde se inclui, no caso dos trabalhadores em teletrabalho, o seu domicílio ou o local onde exerça funções**, no qual esteja direta ou indiretamente sujeito ao controlo do empregador;

f) [...];

g) [...];

h) [...];

i) [...];

j) [...].»

Artigo 5.º

Alteração ao Código do Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Singulares

É alterado o artigo 2.º do Código do Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Singulares, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 442-A/88, de 30 de novembro, na sua redação atual, o qual passa a ter a seguinte redação:

«Artigo 2.º

[...]

1 – [...]:

- a) [...];
- b) [...];
- c) [...];
- d) [...].

2 – [...].

3 – 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.

4 – [Anterior n.º 3.]

5 – [Anterior n.º 4.]

6 – [Anterior n.º 5.]

7 – [Anterior n.º 6.]

8 – [Anterior n.º 7.]

9 – [Anterior n.º 8.]

10 – [Anterior n.º 9.]

11 – [Anterior n.º 10.]

12 – [Anterior n.º 11.]

13 – [Anterior n.º 12.]

14 – [Anterior n.º 13.]

15 – [Anterior n.º 14.]

16 – [Anterior n.º 15.]»

Artigo 6.º
Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

Palácio de São Bento, 9 de abril de 2021.

A Deputada não inscrita Cristina Rodrigues.

A DIVISÃO DE REDAÇÃO.

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA PORTUGUESA

Artigo 54.º

Comissões de trabalhadores

5. Constituem direitos das comissões de trabalhadores:
- d) Participar na elaboração da legislação do trabalho e dos planos económico-sociais que contemplem o respectivo sector;

Artigo 56.º

Direitos das associações sindicais e contratação colectiva

2. Constituem direitos das associações sindicais:
- a) Participar na elaboração da legislação do trabalho;

REGIMENTO DA ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

Artigo 134.º

Legislação do trabalho

1 — Tratando-se de legislação do trabalho, a comissão parlamentar promove a apreciação do projecto ou proposta de lei, para efeitos da alínea d) do n.º 5 do artigo 54.º e da alínea a) do n.º 2 do artigo 56.º da Constituição.

2 — As comissões de trabalhadores, as associações sindicais e as associações de empregadores podem enviar à comissão

parlamentar, no prazo por ela fixado, nos termos da lei, as sugestões que entenderem convenientes e solicitar a audição de representantes seus.

3 — Para efeitos do disposto nos números anteriores, os projectos e propostas de lei são publicados previamente em separata electrónica do *Diário*.

4 — A data da separata é a da sua publicação, coincidente com a do seu anúncio, entendendo-se como tal o dia em que fica disponível no portal da Assembleia da República na *Internet*.

Lei n.º 7/2009

de 12 de Fevereiro

APROVA A REVISÃO DO CÓDIGO DO TRABALHO**CAPÍTULO II**

Participação na elaboração da legislação do trabalho

Artigo 469.º

Noção de legislação do trabalho

1 — Entende-se por legislação do trabalho a que regula os direitos e obrigações dos trabalhadores e empregadores, enquanto tais, e as suas organizações.

2 — São considerados legislação do trabalho os diplomas que regulam, nomeadamente, as seguintes matérias:

- Contrato de trabalho;
- Direito colectivo de trabalho;
- Segurança e saúde no trabalho;
- Acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- Formação profissional;
- Processo do trabalho.

3 — Considera-se igualmente matéria de legislação de trabalho o processo de aprovação para ratificação das convenções da Organização Internacional do Trabalho.

Artigo 470.º

Precedência de discussão

Qualquer projecto ou proposta de lei, projecto de decreto-lei ou projecto ou proposta de decreto regional relativo a legislação do trabalho só pode ser discutido e votado pela Assembleia da República, pelo Governo da República, pelas Assembleias Legislativas das regiões autónomas e pelos Governos Regionais depois de as comissões de trabalhadores ou as respectivas comissões coordenadoras, as associações sindicais e as associações de empregadores se terem podido pronunciar sobre ele.

Artigo 471.º

Participação da Comissão Permanente de Concertação Social

A Comissão Permanente de Concertação Social pode pronunciar-se sobre qualquer projecto ou proposta de legislação do trabalho, podendo ser convocada por decisão do presidente mediante requerimento de qualquer dos seus membros.

Artigo 472.º

Publicação dos projectos e propostas

1 — Para efeitos do disposto no artigo 470.º, os projectos e propostas são publicados em separata das seguintes publicações oficiais:

- Diário da Assembleia da República*, tratando-se de legislação a aprovar pela Assembleia da República;
- Boletim do Trabalho e Emprego*, tratando-se de legislação a aprovar pelo Governo da República;
- Diários das Assembleias Regionais, tratando-se de legislação a aprovar pelas Assembleias Legislativas das regiões autónomas;
- Jornal Oficial*, tratando-se de legislação a aprovar por

Governo Regional.

2 — As separatas referidas no número anterior contêm, obrigatoriamente:

- O texto integral das propostas ou projectos, com os respectivos números;
- A designação sintética da matéria da proposta ou projecto;
- O prazo para apreciação pública.

3 — A Assembleia da República, o Governo da República, a Assembleia Legislativa de região autónoma ou o Governo Regional faz anunciar, através dos órgãos de comunicação social, a publicação da separata e a designação das matérias que se encontram em fase de apreciação pública.

Artigo 473.º

Prazo de apreciação pública

1 — O prazo de apreciação pública não pode ser inferior a 30 dias.

2 — O prazo pode ser reduzido para 20 dias, a título excepcional e por motivo de urgência devidamente justificado no acto que determina a publicação.

Artigo 474.º

Pareceres e audições das organizações representativas

1 — Durante o prazo de apreciação pública, as entidades referidas no artigo 470.º podem pronunciar-se sobre o projecto ou proposta e solicitar audição oral à Assembleia da República, ao Governo da República, à Assembleia Legislativa de região autónoma ou ao Governo Regional, nos termos da regulamentação própria de cada um destes órgãos.

2 — O parecer da entidade que se pronuncia deve conter:

- Identificação do projecto ou proposta;
- Identificação da comissão de trabalhadores, comissão coordenadora, associação sindical ou associação de empregadores que se pronuncia;
- Âmbito subjectivo, objectivo e geográfico ou, tratando-se de comissão de trabalhadores ou comissão coordenadora, o sector de actividade e a área geográfica da empresa ou empresas;
- Número de trabalhadores ou de empregadores representados;
- Data, assinatura de quem legalmente represente a entidade ou de todos os seus membros e carimbo da mesma.

Artigo 475.º

Resultados da apreciação pública

1 — As posições das entidades que se pronunciam em pareceres ou audições são tidas em conta pelo legislador como elementos de trabalho.

2 — O resultado da apreciação pública consta:

- Do preâmbulo do decreto-lei ou do decreto regional;
- De relatório anexo a parecer de comissão especializada da Assembleia da República ou da Assembleia Legislativa de região autónoma.