



# DIÁRIO

## da Assembleia da República

XIV LEGISLATURA

# SEPARATA

## SUMÁRIO

**Projetos de Lei (n.ºs 806, 808, 811 e 812/XIV/2.ª):**

N.º 806/XIV/2.ª (PEV) — Altera o Código do Trabalho com vista a regular o teletrabalho de forma mais justa.

N.º 808/XIV/2.ª (PS) — Procede à regulação do teletrabalho.

N.º 811/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 4 de setembro.

N.º 812/XIV/2.ª (PSD) — Altera o regime jurídico-laboral do teletrabalho (décima nona alteração ao Código do Trabalho e primeira 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).

**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 16.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, dos artigos 469.º a 475.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (Aprova a revisão do Código do Trabalho), e do artigo 134.º do Regimento da Assembleia da República, avisam-se estas entidades de que se encontram para apreciação, de 30 de abril a 20 de maio de 2021, os diplomas seguintes:

**Projetos de Lei n.ºs 806/XIV/2.ª (PEV)** — *Altera o Código do Trabalho com vista a regular o teletrabalho de forma mais justa, 808/XIV/2.ª (PS)* — *Procede à regulação do teletrabalho, 811/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 4 de setembro e 812/XIV/2.ª (PSD)* — *Altera o regime jurídico-laboral do teletrabalho (décima nona alteração ao Código do Trabalho e primeira 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).*

As sugestões e pareceres deverão ser enviados, até à data limite acima indicada, por correio eletrónico dirigido a: [10ctss@ar.parlamento.pt](mailto: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 806/XIV/2.<sup>a</sup>****ALTERA O CÓDIGO DO TRABALHO COM VISTA A REGULAR O TELETRABALHO DE FORMA MAIS JUSTA**

Segundo a Organização Mundial de Saúde (OMS), o *stress* e a depressão são as maiores causas de morbidade nos países desenvolvidos. Razões relacionadas com a saúde mental, nomeadamente causadas por *stress*, são hoje dos principais motivos de baixas no trabalho. Em Portugal, um em cada três trabalhadores tem problemas de saúde mental relacionados com *stress* laboral, depressão ou *burnout*. Por tudo isto, o bem-estar psicológico dos trabalhadores deve ser alvo de atenção e requer a garantia de condições para a sua efetivação.

As condições em que vivemos há mais de um ano, decorrentes da pandemia de COVID-19 e das medidas decididas para lhe fazer face, obrigaram a uma mudança acentuada de hábitos de vida, a períodos extensos de confinamento e recolhimento domiciliário obrigatório e à aplicação do teletrabalho em múltiplos casos.

Desde 2003 a legislação laboral prevê o teletrabalho, mas de forma voluntária e por acordo das partes. É esse o pressuposto que norteia as normas relativas a essa específica forma de trabalho. Ocorre que, hoje, se discute o teletrabalho partindo de um pressuposto totalmente diferente, que consiste na sua aplicação como uma obrigação, por motivos de exceção (saúde pública), o que, importa sublinhar, já evidencia potenciais consequências negativas identificadas por alguns psicólogos, como sejam o aumento da instabilidade emocional, a ansiedade, e o *stress*. Assim, no que ao teletrabalho diz respeito, a atual legislação laboral não dá respostas que se impõem.

Com a enxurrada de legislação, criada para dar resposta ao problema de saúde pública causado pela COVID-19, previu-se ultrapassar condições excepcionais. Porém, não pode ser assumido existir à luz dessa legislação uma resposta às alterações do mundo do trabalho e é preciso ter em conta que, por via da inovação tecnológica e de alterações que estão a ser forçadas pelas entidades empregadoras, está-se a criar o objetivo de tornar normal a exceção.

Mais, o que se está a verificar é que existem limites da dignidade da pessoa humana que estão, frequentemente, a ser ultrapassados no regime de teletrabalho, por parte dos empregadores, através de controlo remoto e abusivo, da desregulação horária e de aumento das formas de pressão sobre os trabalhadores.

O controlo do cumprimento dos deveres do trabalhador não pode ser efetuado de forma abusiva. Têm de ser respeitadas as regras do Regulamento Geral de Proteção de Dados e o princípio de não invasão/intromissão na vida pessoal do trabalhador, respeitando os seus tempos de trabalho e de não trabalho, quer existam, quer não existam horários rígidos. Sempre que a atividade o justifique, como é o caso de funções em que existe a definição concreta de horário de trabalho, o rastreamento deve ser feito por escrito, e o trabalhador deve ter, inequivocamente, acesso ao registo dos seus tempos de trabalho.

O teletrabalho realizado hoje na sua maioria é feito no domicílio. Porém, não tem de ser realizado no domicílio, podendo sê-lo em instalações da empresa, em locais públicos, em espaços de terceiros ou mesmo ao ar livre. Em bom rigor, o que o define é a forma de comunicação com a organização. Ou seja, é o trabalho realizado fora do estabelecimento/centros de produção, dirigido pela organização, mas por meio de tecnologias, sem contacto pessoal, mediante a utilização de tecnologias de informação para receção e entrega do mesmo. Os meios tecnológicos e outro material utilizado no teletrabalho devem ser propriedade do empregador, podendo, ainda assim, ser do trabalhador, mas a verdade é que este pode recusar a prestação de teletrabalho por ausência de meios e condições.

O trabalhador está, portanto, dependente de instruções de trabalho da organização e tem o direito de utilizar as ferramentas digitais da mesma, independentemente do local de trabalho. No caso de isso não acontecer, compete à entidade patronal suportar os custos dos meios tecnológicos, das ferramentas ou dos materiais necessários ao trabalho que não sejam fornecidos pela mesma, bem como compensar despesas com o aumento de consumos energéticos, rendas ou outros gastos que recaem sobre o trabalhador por via da prestação do teletrabalho em espaços onde estes consumos sejam da sua responsabilidade. O mesmo se coloca, por exemplo, em relação à aquisição de mobiliário agronomicamente adequado à prestação da atividade.

Um estudo de 2017, realizado pela ADENE – Agência para a Energia, concluiu que as famílias portuguesas gastavam cerca de 112 euros por mês em água e energia elétrica em casa. O regime de teletrabalho provoca uma permanência em casa de no mínimo mais 7 ou 8 horas diárias, ou seja, mais que duplicam as horas ativas

na habitação, ampliando os consumos energéticos também para cerca do dobro. Os trabalhadores têm de ser compensados, até porque relativamente à empresa o que se verifica é uma redução de custos, os quais, no caso de não compensação, passam indevidamente a ficar a cargo do trabalhador.

Para além de todas as obrigações decorrentes da lei para a prestação de teletrabalho, o PEV considera que há necessidade de alterar a lei em vigor, com vista a permitir, designadamente, que:

- Os trabalhadores com filhos, ou outros dependentes a cargo até aos doze anos, com deficiência ou com doença crónica, bem como os cuidadores, os cidadãos portadores de deficiência ou de doença crónica, ou os trabalhadores estudantes tenham o direito de solicitar, por iniciativa própria, a prestação de trabalho em regime de teletrabalho;

- O trabalhador veja assegurado o pagamento, por parte da empresa, de custos acrescidos relacionados com o teletrabalho, como consumos de eletricidade, água, *Internet* ou telefone;

- O trabalhador tenha a prerrogativa de rejeitar a proposta de teletrabalho, quando considere que não estão reunidas as condições para que a sua atividade seja prestada com dignidade, privacidade e respeito pelas condições de segurança e saúde no trabalho;

- O trabalhador não veja desregulado o seu horário de trabalho e que seja assegurado o seu tempo livre e o direito ao desligamento do trabalho;

- Ao trabalhador em teletrabalho seja assegurado que não lhe é imputada qualquer falta ou repreensão disciplinar, no caso de avarias com meios de produção, falhas de energia, *Internet* ou outras, que não sejam da sua responsabilidade.

Assim, ao abrigo das disposições constitucionais e regimentais aplicáveis, o Grupo Parlamentar «Os Verdes» apresenta o seguinte projeto de lei:

#### Artigo 1.º

##### **Objeto**

A presente lei altera os artigos 165.º, 166.º, 167.º, 168.º, 169.º, 170.º, 202.º, 231.º e 249.º do Código do Trabalho, para efeitos de regulação do teletrabalho.

#### Artigo 2.º

##### **Alteração ao Código do Trabalho**

Os artigos 165.º, 166.º, 167.º, 168.º, 169.º, 170.º, 202.º, 231.º e 249.º do Código do Trabalho passam a ter a seguinte redação:

#### «Artigo 165.º

##### Noção de teletrabalho

Considera-se 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**.

#### Artigo 166.º

##### **Regime de teletrabalho**

1 – Pode exercer a atividade em regime de teletrabalho um trabalhador da empresa ou outro admitido para o efeito, mediante a celebração de **acordo para prestação de teletrabalho**.

2 – (...).

3 – Além das situações referidas no número anterior, o trabalhador com filho **ou outro dependente a cargo menor de doze anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou com doença crónica, assim como o cuidador, o cidadão portador de deficiência ou de doença crónica, o trabalhador estudante, têm,**

por iniciativa própria, direito a exercer a atividade em regime de teletrabalho, nomeadamente em horário flexível, quando este seja compatível com a atividade desempenhada.

4 – (...).

5 – O acordo está, obrigatoriamente, sujeito a forma escrita e deve conter:

a) (...);

b) Indicação da atividade a prestar pelo trabalhador, com menção expressa do regime de teletrabalho, e correspondente a retribuição, incluindo o subsídio de refeição e demais valores a pagar nos termos da alínea g);

c) Indicação do período normal de trabalho e duração semanal;

d) (...);

e) Identificação dos instrumentos de trabalho, bem como do responsável pela respetiva instalação e manutenção;

f) (...);

g) Identificação do valor a pagar ao trabalhador, 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, telefone e comunicações em geral;

h) Indicação da periodicidade das deslocações presenciais do trabalhador às instalações da empresa, o que deverá ocorrer, no mínimo, mensalmente.

6 – (...).

7 – (...).

8 – Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto no n.º 3 e no n.º 5 e constitui contraordenação leve a violação do disposto no n.º 4.

9 – No regime de teletrabalho, o horário de trabalho não se pode iniciar antes das 8 horas e não pode terminar depois das 19 horas.

10 – Findo o horário de trabalho, a entidade empregadora só volta a estabelecer comunicação e transferência de dados de índole laboral com o trabalhador após o reinício do horário de trabalho.

11 – No caso de estabelecimento de comunicação e transferência de dados de índole laboral, pela entidade empregadora, fora do horário de trabalho estabelecido, essa comunicação é considerada trabalho suplementar.

#### Artigo 167.º

##### Duração do teletrabalho

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

2 – Qualquer das partes pode denunciar o acordo referido no número anterior durante os primeiros 30 dias da sua execução, ou, ainda, sempre que uma alteração das circunstâncias que levaram à prestação do teletrabalho o justificar.

3 – Para efeitos do número anterior, o trabalhador pode denunciar o acordo em caso de alargamento da composição do respetivo agregado familiar.

4 – Cessando o acordo para prestação de teletrabalho, o trabalhador retoma a prestação de trabalho no local e posto de trabalho definido no contrato de trabalho.

5 – Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto no número anterior.

#### Artigo 168.º

##### Instrumentos de trabalho e pagamento de despesas em regime de teletrabalho

1 – Os instrumentos de trabalho respeitantes a tecnologias de informação e de comunicação, bem como a outros materiais necessários à prestação de trabalho, pertencem ao empregador e são por este

cedidos ao trabalhador, devendo ainda o empregador assegurar a instalação e manutenção dos mesmos, assim como o pagamento das despesas inerentes.

2 – A entidade empregadora assegura o pagamento de valor não inferior a 1,5% do salário mínimo nacional, por cada dia de trabalho prestado, como forma de compensar despesas, nomeadamente as referidas na alínea g) do n.º 5 do artigo 166.º, que o trabalhador tenha pela prestação do trabalho em regime de teletrabalho, sem prejuízo da aplicação de disposições mais favoráveis ao trabalhador constantes de Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho.

3 – No caso de necessidade de o trabalhador recorrer à utilização de espaço e serviços externos, tal como o *coworking* ou outro, para garantir as condições de prestação de trabalho, cabe à entidade empregadora assegurar o pagamento dos valores inerentes à utilização do espaço e dos serviços em causa.

4 – (Anterior n.º 2).

5 – (Anterior n.º 3).

#### Artigo 169.º

##### Igualdade de tratamento de trabalhador em regime de teletrabalho

1 – O trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores, **de acordo com o estabelecido em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho**, nomeadamente no que se refere a **retribuição, complementos retributivos**, formação e promoção ou carreira profissionais, limites do período normal de trabalho e outras condições de trabalho, segurança e saúde no trabalho e reparação de danos emergentes de acidente de trabalho ou doença profissional.

2 – (...).

3 – (...).

4 – **Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto neste artigo.**

#### Artigo 170.º

##### Privacidade de trabalhador em regime de teletrabalho

1 – (...).

2 – Sempre que o teletrabalho seja realizado no domicílio do trabalhador, a visita ao local de trabalho **requer um pré-aviso de 48 horas e a concordância do trabalhador**, e só deve ter por objeto o controlo da atividade laboral, bem com dos instrumentos de trabalho, **podendo apenas ser efetuada no período definido como horário de trabalho**, com a assistência do trabalhador.

3 – Constitui contraordenação **muito** grave a violação do disposto neste artigo.

#### Artigo 171.º

##### Participação e representação coletivas de trabalhador em regime de teletrabalho

1 – O trabalhador em regime de teletrabalho **mantém os direitos sindicais e** integra o número de trabalhadores da empresa para todos os efeitos relativos a estruturas de representação coletiva, podendo candidatar-se a essas estruturas.

2 – O trabalhador pode utilizar as tecnologias de informação e de comunicação afetas à prestação de trabalho para participar em reunião **ou plenários sindicais promovidos** por estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, **assim como ter o tempo necessário à sua deslocação caso os mesmos se realizem apenas presencialmente.**

3 – (...).

4 – **Para efeitos do estabelecimento das comunicações previstas neste artigo, o empregador fornece às estruturas de representação coletiva dos trabalhadores os meios necessários e adequados de contacto com o trabalhador em regime de teletrabalho.**

5 – Constitui contraordenação **muito** grave a violação do disposto **no presente artigo.**

Artigo 202.º  
Registo de tempos de trabalho

1 – O empregador deve manter o registo dos tempos de trabalho, incluindo dos trabalhadores que estão isentos de horário de trabalho **ou teletrabalho**, em local acessível e por forma que permita a sua consulta imediata.

- 2 – (...).
- 3 – (...).
- 4 – (...).
- 5 – (...).

Artigo 231.º  
Registo de trabalho suplementar

1 – (...).

2 – (...).

3 – **O trabalhador em regime de teletrabalho só pode realizar trabalho suplementar desde que o mesmo seja solicitado por escrito pela entidade empregadora.**

- 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).

Artigo 249.º  
Tipos de falta

- 1 – (...).
- 2 – (...):

- a) (...);
- b) (...);
- c) (...);

d) A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente, cumprimento de obrigação legal, **ou corte de energia, avaria, falha de equipamentos de trabalho com causa não imputável ao trabalhador;**

- e) (...);
- f) (...);
- g) (...);
- h) (...);
- i) (...);
- j) (...);
- k) (...);

3 – (...)»

Artigo 3.º  
**Entrada em vigor**

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

Palácio de São Bento, 21 de abril de 2021.

Os Deputados do PEV: José Luís Ferreira — Mariana Silva.

---

**PROJETO DE LEI N.º 808/XIV/2.<sup>a</sup>**  
**PROCEDE À REGULAÇÃO DO TELETRABALHO**

**Exposição de motivos**

O século XX foi marcado pelo crescimento dos direitos sociais e laborais, que garantiram a fundação do Estado Social, mas também por desenvolvimentos tecnológicos ímpares que no caso das tecnologias de informação e comunicação, culminaram no *boom* da *Internet*.

O Estado social e a *Internet*, de formas distintas, foram responsáveis por profundas alterações na sociedade portuguesa durante o último quarto do século passado, mas em ambos os casos garantiram avanços civilizacionais importantes.

Também a transição verde pode acelerar a ser beneficiária de formas de trabalho à distância, pelo descongestionamento das cidades, pelo menor uso de tempo de deslocações entre o domicílio e os locais de trabalho, implicando menor poluição.

Com o avançar do século XXI, tornou-se perceptível que os avanços tecnológicos e socio-laborais têm de ser coordenados e simbióticos, garantindo a manutenção dos direitos sociais e laborais já conquistados, mas também a promoção de novas conquistas alicerçadas em avanços tecnológicos sustentáveis.

A simbiose entre a tecnologia e os direitos socio-laborais requer um equilíbrio difícil em especial na gestão das esferas da vida profissional, familiar e pessoal.

O Partido Socialista pretende promover, com determinação, um avanço sustentável na regulação do teletrabalho.

A pandemia COVID-19 implicou, sem dúvida, a evolução do fenómeno do teletrabalho, generalizando-o a trabalhos com funções que antes não eram executadas, de forma significativa, remotamente. Também as tecnologias de informação e comunicação, bem como a inteligência artificial, vivem um momento de desenvolvimento exponencial desde o início de 2020, consequência do contexto pandémico vivido por todo o mundo.

Apesar desta generalização do regime do teletrabalho, causada também pela pandemia, a regulamentação deste regime é ainda limitada. Ainda que, em 2002, tenha sido consagrado um acordo-quadro europeu autónomo sobre teletrabalho entre a confederação sindical e as confederações patronais (UNICE/UEAPME e ECPE), a análise das disposições que o Código do Trabalho dedica ao teletrabalho evidencia, sem margem para dúvidas, que várias questões essenciais carecem de maior densificação. O regime do código contém normas importantes, mas também revela insuficiências, decorrentes do facto de, ao tempo em que foi elaborado, a realidade do teletrabalho ser, em Portugal, praticamente marginal e muito pouco conhecida.

É por isso importante regulamentar de forma mais concreta este regime, para evitar que se consolidem más práticas, e para garantir, nomeadamente, que o teletrabalho é um regime de adesão voluntária, que não é uma decisão perene de uma das partes sobre a outra, que se fomentam formas mistas de trabalho, o direito a desligar, o equilíbrio das relações laborais.

O teletrabalho proporciona uma oportunidade para os trabalhadores, para os empregadores e para a sociedade, pela flexibilidade que pode permitir, pelo descongestionamento das cidades, pelo menor uso de tempo de deslocações entre o domicílio e os locais de trabalho, implicando menor poluição, pelo reforço das ligações às comunidades locais. Interessa também referir a maior facilidade de acesso global ao mercado de trabalho, independentemente da localização do trabalhador e do empregador.



O teletrabalho não está isento de riscos, como a possibilidade de atomização e isolamento social do teletrabalhador, o seu preterimento potencial em termos de formação e progressão na carreira, a passagem para o trabalhador do ónus da garantia das condições e meios para executar as tarefas a seu cargo, a maior separação entre os trabalhadores com diferentes níveis de autonomia, a possibilidade da diluição das fronteiras entre as diferentes esferas da vida, podendo pôr também em risco o direito a desligar, bem como o risco de este regime acentuar as desigualdades no mercado de trabalho, quer sociais, quer de género.

A infografia *Potential benefits and challenges of telework*, da OIT, como o estudo *Telework, ICT-based mobile work in Europe: Trends, Challenges and the Right to Disconnect*, apresentado por Oscar Vargas Llave no âmbito da Presidência do Conselho da União Europeia, bem como o Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho identificam claramente as vantagens e riscos acima citados.

Julga-se que a sede mais adequada para a definição das condições precisas em que o teletrabalho pode ser praticado deve ser a convenção coletiva de trabalho. Abre-se, neste projeto de lei, amplo espaço para a negociação coletiva sobre diversas matérias, apesar de contarmos com fatores desfavoráveis, que aconselham uma certa extensão do regime legal. É importante sublinhar a necessidade de imprimir uma nova dinâmica aos conteúdos das CCT em linha com o contexto laboral atual, nomeadamente na área a que o teletrabalho mais se ajusta: a dos serviços.

Exemplo desta opção são as prestações pecuniárias que não constituem contrapartida direta do trabalho, e cuja atribuição se fundamenta em convenção coletiva de trabalho, em regulamentação interna ou em usos – como o subsídio de refeição, o subsídio de transporte e outros –, entende-se dever deixar em aberto, para a contratação coletiva ou para os acordos de implementação do teletrabalho, a questão do seu destino à passagem do regime presencial para o de teletrabalho.

A opção legislativa é da regulamentação complementar em relação aos sete artigos do Código do Trabalho sobre teletrabalho, com extensão de algumas proteções/garantias ao trabalho no domicílio economicamente dependente.

Em síntese:

### **1) Implementação**

- Pressupõe-se que a natureza da atividade contratada é compatível com o trabalho a distância (compatibilidade técnica e organizacional);
- O teletrabalho deve ser implementado por acordo, por iniciativa de qualquer das partes;
- Se for de iniciativa do trabalhador, a oposição do empregador deve ser feita por escrito e com indicação do fundamento da recusa;
- Se a iniciativa for do empregador, a oposição do trabalhador não tem de ser fundamentada e não pode constituir motivo para o seu despedimento;
- O empregador pode definir por regulamento interno as atividades e condições em que a adoção do regime de teletrabalho será por ele aceite (para além dos casos em que é obrigatório);
- O acordo deve definir claramente que o empregador assegura os equipamentos e sistemas necessários à realização do trabalho e à interação trabalhador-empregador;
- As despesas adicionais que, comprovadamente, o trabalhador suporte em direta consequência da aquisição e do uso de equipamentos e sistemas informáticos ou telemáticos na realização do trabalho são compensadas pelo empregador;
- Sendo os equipamentos e sistemas afetos à prestação de trabalho fornecidos pelo empregador, o acordo estabelece as condições em que o trabalhador pode (ou não) utilizá-los fora das necessidades do serviço.

### **2) Direção/supervisão do trabalho**

- Os poderes de direção, organização e controlo são exercidos, em princípio, por meio de equipamentos e sistemas informáticos que permitem a comunicação entre trabalhador e empregador;
- O acordo de teletrabalho fixa o horário de trabalho dentro das quais o empregador pode normalmente contactar o trabalhador;
- É absolutamente vedado ao empregador utilizar, para o controlo da atividade do trabalhador, meios

ignorados por este, assim como a captura de imagem, de registo de som ou de escrita e, em geral, qualquer meio de controlo que afete o direito à privacidade do trabalhador;

- Todas as disposições legais de tutela da intimidade da vida privada e de proteção dos dados pessoais aplicam-se integralmente nas situações de teletrabalho.

### **3) Deveres específicos das partes**

Para além dos deveres gerais, o empregador deve:

- Promover, com periodicidade certa, e nunca superior a dois meses, contactos presenciais com o trabalhador para reexame das condições de trabalho e do modo por que o teletrabalho está a influenciar a sua organização de vida;

- Organizar em moldes específicos os meios necessários ao cumprimento das suas responsabilidades em matéria de saúde e segurança no trabalho.

O trabalhador deve:

- Manter rigoroso sigilo acerca de todos os factos da vida da empresa de que tenha conhecimento em consequência do seu trabalho e cuja divulgação possa acarretar prejuízos para ela.

### **4) Tempos de trabalho e de descanso**

- As normas gerais sobre a duração do trabalho e os períodos de repouso aplicam-se às situações de teletrabalho;

- Com observância das regras legais, convencionais e da regulamentação interna do empregador, cabe ao trabalhador organizar os tempos de trabalho fora da disponibilidade obrigatória, do modo mais adequado à realização dos objetivos da atividade contratada;

- O acordo de implementação do teletrabalho fixará o horário dentro do qual o trabalhador terá o direito de desligar todos os sistemas de comunicação com o empregador, sem que possa daí resultar qualquer desvantagem ou sanção.

### **5) Igualdade de tratamento**

- O trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores com a mesma categoria ou idêntica função;

- A retribuição pode ser estipulada com base nos resultados do trabalho, tendo, no entanto, como mínimo garantido a retribuição base auferida por trabalhadores presenciais com a mesma categoria ou idêntica função.

### **6) Trabalho digital no domicílio economicamente dependente**

- Aplicam-se as regras do teletrabalho respeitantes à propriedade dos equipamentos e sistemas e aos acréscimos de despesa suportados pelo trabalhador;

- Aplicam-se as regras respeitantes à tutela da privacidade e à proteção dos dados pessoais, assim como as relativas aos deveres de sigilo e reserva do trabalhador.

Assim, ao abrigo das disposições constitucionais e regimentais aplicáveis, os Deputados abaixo assinados do Grupo Parlamentar do Partido Socialista apresentam o seguinte projeto de lei:

Artigo 1.º

**Objeto**

A presente lei estabelece o regime jurídico do teletrabalho.

## Artigo 2.º

### Definições

Para os efeitos da presente lei, considera-se:

- a) Trabalho à distância – Trabalho em proveito alheio, realizado com fundamento num contrato oneroso e de execução duradoura, em local não pertencente nem determinado pelo respetivo beneficiário;
- b) Teletrabalho – Trabalho à distância, realizado em regime de subordinação jurídica do trabalhador ao beneficiário do trabalho, mediante a utilização de instrumentos e sistemas informáticos e telemáticos;
- c) Trabalho no domicílio – Trabalho à distância, realizado sem subordinação jurídica no domicílio ou em instalação do trabalhador, estando este na dependência económica do beneficiário;
- d) Trabalho presencial – Trabalho realizado em local pertencente ou determinado pelo beneficiário.

## Artigo 3.º

### Aplicação do regime

1 – O regime contido na presente lei entende-se como complementar do constante dos artigos 20.º a 22.º e 165.º a 171.º do Código do Trabalho, bem como do estabelecido na Lei n.º 101/2009, de 8 de setembro.

2 – Por convenção coletiva de trabalho, podem ser afastados ou modificados regimes definidos por este diploma, com exceção dos artigos 4.º, 6.º, dos n.ºs 1 e 4 do artigo 10.º, e dos artigos 12.º, 13.º, 19.º, 20.º e 21.º.

3 – As disposições contidas nos artigos 6.º, 8.º, 9.º, nos n.ºs 1 e 4 do artigo 10.º, e nos artigos 12.º e 13.º aplicam-se, na parte compatível, a todas as situações de trabalho à distância sem subordinação jurídica, mas em regime de dependência económica.

4 – Para os efeitos do número anterior, entende-se existir dependência económica quando o montante da remuneração paga pelo beneficiário do trabalho ao trabalhador atinge ou supera 80% do rendimento total deste último, determinado nos termos do disposto no código dos regimes contributivos do sistema previdencial de segurança social.

5 – A presente lei aplica-se, com as necessárias adaptações, à Administração Pública central e local.

## Artigo 4.º

### Acordo de implementação de teletrabalho

1 – A implementação do regime de teletrabalho depende sempre de acordo escrito, que pode constar do contrato de trabalho inicial ou ser autónomo em relação a ele.

2 – O acordo de teletrabalho define o regime de permanência e de alternância de períodos de trabalho a distância e de trabalho presencial.

3 – No caso de o acordo não se destinar a execução imediata, só é válido se definir claramente os períodos em que a prestação de trabalho será realizada à distância e aqueles em que, eventualmente, será presencial.

4 – O acordo define:

- a) O local em que o trabalhador realizará habitualmente o seu trabalho, o qual será considerado, para todos os efeitos legais, o seu local de trabalho;
- b) A duração normal do trabalho diário e semanal;
- c) O horário de trabalho, incluindo horário de desligamento;
- d) A atividade contratada, com indicação da categoria correspondente;
- e) A retribuição a que o trabalhador terá direito, incluindo prestações complementares e acessórias;
- f) A periodicidade e o modo de concretização dos contactos presenciais a que se refere a alínea c) do n.º 1 do artigo 1.º.

6 – Se a proposta de acordo partir do empregador, a oposição do trabalhador não tem de ser fundamentada, não podendo a recusa constituir causa de despedimento ou fundamento da aplicação de qualquer sanção.

7 – No caso de a atividade contratada pelo trabalhador ser, em si mesma, no modo por que esteja inserida no processo de funcionamento da empresa, e tendo em conta os recursos de que esta dispõe, compatível com a prática de teletrabalho, a proposta de acordo feita pelo trabalhador só poderá ser recusada pelo empregador por escrito e com indicação do fundamento da recusa.

8 – O empregador pode definir, por regulamentação interna devidamente elaborada e publicitada, após consulta das estruturas representativas dos trabalhadores e na observância do Regulamento Geral de Proteção de Dados, as atividades e as condições em que a adoção do teletrabalho na empresa poderá ser por ele aceite.

#### Artigo 5.º

##### **Duração e cessação do acordo de implementação do teletrabalho**

1 – O acordo de teletrabalho pode ser celebrado a termo ou com duração indeterminada.

2 – Sendo o acordo de teletrabalho celebrado a termo, este não pode exceder seis meses, renovando-se automaticamente se nenhuma das partes declarar por escrito, até 15 dias antes do termo, não ter interesse na sua renovação.

3 – Sendo o acordo de duração indeterminada, e sem prejuízo do disposto no artigo 167.º do Código do Trabalho, qualquer das partes pode fazê-lo cessar mediante comunicação à outra, que produzirá efeitos no 60.º dia posterior.

4 – o acordo de teletrabalho no âmbito de um contrato de duração indeterminada, ou cujo termo não tenha sido atingido, o trabalhador tem o direito de retomar a atividade em regime presencial, sem prejuízo da sua categoria, antiguidade e quaisquer outros direitos reconhecidos aos trabalhadores presenciais com funções e duração do trabalho idênticas.

#### Artigo 6.º

##### **Atividades proibidas**

1 – É vedada a prática de teletrabalho em atividades que impliquem o uso ou contacto com substâncias e materiais perigosos para a saúde ou a integridade física do trabalhador, exceto se efetuados em instalações certificadas para o efeito.

2 – Constitui contraordenação muito grave imputável ao empregador a violação do disposto no número anterior.

#### Artigo 7.º

##### **Equipamentos e sistemas**

1 – 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

2 – Todas as despesas adicionais que, comprovadamente, e com o acordo do empregador, o trabalhador suporte como direta consequência da aquisição ou do uso dos equipamentos e sistemas informáticos ou telemáticos na realização do trabalho, incluindo os acréscimos de custos de energia e da rede instalada no local de trabalho em condições de velocidade compatível com as necessidades de comunicação de serviço, assim como os de manutenção dos mesmos equipamentos e sistemas, são compensadas pelo empregador.

3 – A compensação a que se refere o número anterior pode consistir numa importância certa, fixada no acordo de teletrabalho ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, e ajustável ao longo da vigência do acordo conforme a evolução comprovada das despesas adicionais.

4 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 2.

#### Artigo 8.º

##### **Regras de utilização**

1 – Sendo os equipamentos e sistemas utilizados no teletrabalho fornecidos pelo empregador, as condições

para o seu uso para além das necessidades do serviço são as estabelecidas pelo regulamento interno a que se refere o n.º 6 do artigo 4.º.

2 – No caso de inexistência do regulamento interno ou de este omitir as condições mencionadas no número anterior, elas são definidas pelo acordo previsto no artigo 4.º.

3 – Constitui contraordenação grave a aplicação de qualquer sanção ao trabalhador pelo uso dos equipamentos e sistemas para além das necessidades de serviço, quando esse uso não esteja expressamente condicionado nos termos dos números anteriores.

#### Artigo 9.º

##### **Formação específica**

O empregador fornece ao trabalhador a formação de que este careça para o uso adequado e produtivo dos concretos equipamentos e sistemas que serão utilizados no teletrabalho.

#### Artigo 10.º

##### **Poderes de direção e controlo**

1 – Os poderes de direção e controlo da prestação de trabalho no teletrabalho são exercidos, em princípio, por meio dos equipamentos e sistemas de comunicação e informação afetos à atividade do trabalhador, segundo procedimentos conhecidos por ele e compatíveis com o respeito pela sua privacidade.

2 – O acordo de implementação do teletrabalho define o horário dentro do qual o empregador pode normalmente contactar o trabalhador.

3 – É vedada a captura de imagem, de registo de som, de registo de escrita, de acesso ao histórico, ou o recurso a outros meios de controlo que possam afetar o direito à privacidade do trabalhador.

4 – O empregador pode exigir ao trabalhador relatórios diários ou semanais simples e sucintos sobre os assuntos tratados na sua atividade e os respetivos resultados, mediante o preenchimento de formulário previamente definido.

5 – Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos n.ºs 2 e 4 deste artigo.

#### Artigo 11.º

##### **Organização do trabalho**

1 – Com observância dos regimes de duração do trabalho estabelecidos por lei, por convenção coletiva e pelo acordo de implementação do teletrabalho, assim como da regulamentação interna do empregador e das modalidades pelas quais este, nos termos do mesmo acordo, realiza o controlo da prestação de trabalho, cabe ao trabalhador organizar os tempos de trabalho de modo adequado à realização dos objetivos da atividade contratada.

2 – As reuniões de trabalho a distância, assim como as tarefas que, pela sua natureza, devem ser realizadas em tempos precisos e em articulação com outros trabalhadores, podem ter lugar independentemente dos horários indicativos, desde que dentro do horário de trabalho, e agendadas com antecedência razoável.

3 – O trabalhador é obrigado a comparecer nas instalações da empresa ou nouro local designado pelo empregador, para reuniões, ações de formação e outras situações que exijam presença física, para as quais tenha sido convocado com, pelo menos, 48 horas de antecedência.

4 – Para os efeitos deste artigo, e na falta de definição diversa, entende-se por «período normal de funcionamento da empresa» o que se inicia às 8 e termina às 19 horas.

#### Artigo 12.º

##### **Deveres especiais do empregador**

1 – Sem prejuízo dos deveres gerais consagrados pelo Código do Trabalho, a prática do teletrabalho implica, para o empregador, os seguintes deveres específicos:

- a) Informar o trabalhador das características e do modo de utilização de todos os dispositivos, programas e sistemas adotados para acompanhar à distância a sua atividade;
- b) Abster-se de contactar o teletrabalhador no período de desligamento a que se refere o artigo 18.º, ressalvadas as situações de força maior;
- c) Promover, com a periodicidade estabelecida no acordo de teletrabalho, ou, em caso de omissão, com intervalos não superiores a dois meses, contactos presenciais com o trabalhador, para reexame das condições de trabalho e do modo por que o regime de teletrabalho está a influenciar a sua organização de vida;
- d) Garantir ou custear as ações de manutenção e de correção de avarias do equipamento e dos sistemas utilizados no teletrabalho, nos termos do n.º 2 do artigo 7.º, independentemente da sua propriedade;
- e) Consultar, por escrito, o trabalhador antes de introduzir mudanças nos equipamentos e sistemas utilizados na prestação de trabalho, nas funções atribuídas ou em qualquer característica da atividade contratada.

2 – Constitui contraordenação muito grave o incumprimento dos deveres indicados nas alíneas a) e b), e contraordenação grave a violação dos deveres constantes das alíneas c), d) e e) do n.º 1.

#### Artigo 13.º

##### **Saúde e segurança no trabalho**

1 – O empregador organiza em moldes específicos, e com respeito pela privacidade do trabalhador, os meios necessários ao cumprimento das suas responsabilidades em matéria de saúde e segurança no trabalho, nomeadamente as medidas previstas no Decreto-Lei n.º 349/93, de 1 de outubro.

2 – No quadro da responsabilidade a que se refere o número anterior, o empregador promove a realização de exames de saúde no trabalho antes da implementação do teletrabalho e, posteriormente, exames anuais para avaliação da aptidão física e psíquica do trabalhador para o exercício da atividade, a repercussão desta e das condições em que é prestada na sua saúde, assim como das medidas preventivas que se mostrem adequadas.

3 – O trabalhador faculta o acesso ao local onde presta trabalho aos profissionais designados pelo empregador que, nos termos da lei, têm a seu cargo a avaliação e o controlo das condições de segurança e saúde no trabalho, em horário previamente acordado, entre as 9 e as 19 horas, dentro do horário de trabalho.

#### Artigo 14.º

##### **Acidentes de trabalho e doenças profissionais**

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

#### Artigo 15.º

##### **Deveres especiais do trabalhador**

1 – Sem prejuízo dos deveres gerais consagrados pelo Código do trabalho, o teletrabalho implica, para o trabalhador, os seguintes deveres específicos:

- a) Conservar e utilizar os instrumentos de trabalho fornecidos pelo empregador de modo a garantir o menor desgaste possível, e informar atempadamente a empresa de quaisquer avarias ou defeitos de funcionamento dos mesmos;
- b) Cumprir as instruções do empregador no respeitante à segurança da informação utilizada ou produzida no desenvolvimento da atividade contratada;
- c) Respeitar e observar as restrições e os condicionamentos que o empregador defina previamente, no tocante ao uso para fins pessoais dos equipamentos e sistemas de trabalho fornecidos por aquele;
- d) Observar as diretrizes do empregador em matéria de saúde e segurança no trabalho.

2 – Para além de responsabilidade disciplinar, as infrações dos deveres indicados no número anterior podem implicar responsabilidade civil, nos termos gerais.

#### Artigo 16.º

##### **Regime da duração do trabalho**

1 – As normas legais sobre a duração do trabalho aplicam-se no teletrabalho.

2 – Cabe ao empregador estabelecer um sistema de registo de tempos de trabalho que contenha a indicação das horas de início e de termo efetivos da prestação de trabalho em cada dia, assim como das interrupções não computáveis como tempo de trabalho.

#### Artigo 17.º

##### **Retribuição**

1 – O trabalhador em regime de teletrabalho tem direito, no mínimo, a retribuição equivalente à que auferiria em regime presencial, com a mesma categoria e função idêntica.

2 – Sem prejuízo do disposto no número anterior, a retribuição pode ser total ou parcialmente determinada em função dos resultados da atividade ou do grau de realização de objetivos previamente acordados entre o empregador e o trabalhador.

3 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 1 deste artigo.

#### Artigo 18.º

##### **Direito de desligar**

1 – O acordo de implementação do teletrabalho fixa o horário dentro do qual, sem prejuízo do disposto no n.º 3 do artigo 10.º e da consideração de situações de força maior, o trabalhador em regime de teletrabalho tem o direito de desligar todos os sistemas de comunicação de serviço com o empregador, ou de não atender solicitações de contacto por parte deste, não podendo daí resultar qualquer desvantagem ou sanção.

2 – Na falta de estipulação no acordo de implementação, o período de desligamento será o decorrente da observância do horário indicativo definido pelo trabalhador.

3 – Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1.

#### Artigo 19.º

##### **Igualdade de direitos e deveres**

1 – O trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores da empresa com a mesma categoria ou com função idêntica, nomeadamente no que se refere a formação, promoção na carreira, limites da duração do trabalho, períodos de descanso, incluindo férias pagas, proteção contra riscos de acidente ou doença profissional e acesso a informação das estruturas representativas dos trabalhadores.

2 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto no número anterior.

#### Artigo 20.º

##### **Atividade sindical na empresa**

1 – O trabalhador em regime de teletrabalho tem o direito de participar presencialmente em reuniões que se efetuem nas instalações da empresa mediante convocação das comissões sindicais e intersindicais ou da comissão de trabalhadores, nos termos da lei aplicável.

2 – As estruturas representativas dos trabalhadores têm o direito de afixar em local disponibilizado no portal interno da empresa, convocatórias, comunicações, informações ou outros textos relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição por via de lista de

distribuição de correio eletrónico para todos os trabalhadores em regime de teletrabalho, disponibilizada pelo empregador.

3 – Constitui contraordenação grave qualquer obstrução do empregador ao exercício dos direitos referidos neste artigo.

#### Artigo 21.º **Fiscalização**

1 – Cabe à Autoridade para as Condições de Trabalho fiscalizar o cumprimento das normas reguladoras do teletrabalho, incluindo a legislação relativa à segurança e saúde no trabalho, e contribuir para a prevenção dos riscos profissionais inerentes a essa forma de prestação de trabalho.

2 – Sem prejuízo das competências da Inspeção-geral das Finanças, enquanto autoridade de auditoria, cabe às inspeções setoriais fiscalizar o cumprimento das normas reguladoras do teletrabalho no âmbito da Administração Pública.

3 – As ações de fiscalização que impliquem visitas ao domicílio do trabalhador em regime de teletrabalho devem ser realizadas dentro do período das 9 às 19 horas, dentro do horário de trabalho, mediante aviso ao trabalhador com a antecedência mínima de 24 horas.

#### Artigo 22.º **Entrada em vigor**

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

Palácio de São Bento, 23 de abril de 2021.

Os Deputados do PS: Ana Catarina Mendonça Mendes — Tiago Barbosa Ribeiro — Miguel Matos.

### **PROJETO DE LEI N.º 811/XIV/2.<sup>a</sup>**

#### **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 4 DE SETEMBRO**

#### **Exposição de motivos**

Os mecanismos de trabalho à distância, como sejam o teletrabalho, são uma importante via de flexibilização das formas de trabalho que, sem reduzir a jornada de trabalho, proporcionam aos trabalhadores uma maior flexibilidade na gestão do seu horário e possibilitam uma maior conciliação entre a vida profissional e familiar. Para os empregadores este mecanismo é, também, vantajoso uma vez que assegura uma redução dos custos operacionais com o local do trabalho dos seus trabalhadores. Alguns estudos<sup>1</sup> demonstram que o teletrabalho e outros mecanismos de flexibilização similares têm efeitos positivos sobre os níveis de produtividade e sobre os níveis de satisfação dos trabalhadores com a sua situação laboral, trazendo também melhorias ao nível de absentismo.

Acresce que os mecanismos de trabalho à distância são também benéficos para o ambiente e para a saúde pública, uma vez que, ao reduzirem as deslocações pendulares casa-trabalho e trabalho-casa e com isso

<sup>1</sup> Miguel Pina e Cunha (2018), *Desafios à Conciliação família-trabalho*, CIP, página 64.



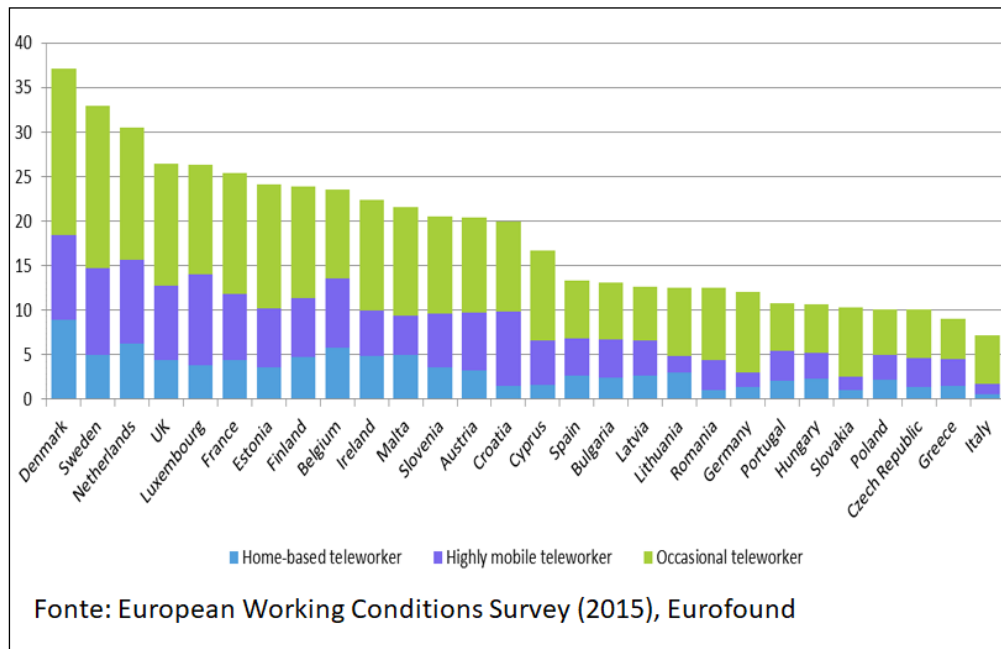
reduzindo também as emissões de CO<sub>2</sub>, dão um contributo para uma melhor qualidade do ar. Isto que significa uma redução das doenças e mortes prematuras associadas a problemas respiratórios e cardiovasculares, doenças estas cujos correspondentes custos económicos, em Portugal, representam 3 mil milhões de euros por ano, ou seja, cerca de 1% do PIB nacional.

A utilização generalizada do teletrabalho, quando possível, poderá trazer ainda mais benefícios ao País, por exemplo, quando se reduz necessidade de utilização das infraestruturas rodoviárias e dos transportes públicos, o Estado está automaticamente a poupar. A Por outro lado, ao nível do ordenamento do território e da pressão habitacional nos grandes centros urbanos, o teletrabalho permite que as pessoas possam escolher habitar em zonas com menor densidade populacional estimulando assim, do ponto de vista económico, essas zonas deprimidas.

O regime de teletrabalho é o único mecanismo que no nosso País permite a prestação de trabalho à distância, estando previsto desde o Código do Trabalho de 2003, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, tendo-se mantido no atual Código do Trabalho e até sido objeto de uma revisão operada pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, que reconheceu o direito de prestação de trabalho em regime de teletrabalho aos trabalhadores com um filho com idade até 3 anos.

Apesar de há muito previsto, existem dados estatísticos do Eurofund<sup>2</sup> que demonstram que, até 2015, Portugal ainda tinha uma implementação reduzida do teletrabalho em comparação, por exemplo, com a Dinamarca, o Reino Unido ou França, onde as empresas já têm bem incorporada uma cultura de autonomia e flexibilidade (conferir gráfico 1). De acordo com dados do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social<sup>3</sup>, em 2010 estavam em regime de teletrabalho pouco mais de 1% dos trabalhadores por conta de outrem (cerca de 2400 pessoas), e em 2018 essa proporção desceu para apenas 0,03% (menos de 800 pessoas).

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



Contudo, os constrangimentos impostos pela crise sanitária provocada pela COVID-19 generalizaram o recurso ao teletrabalho e alteraram por completo a realidade que se vinha vivendo até aqui. Segundo o Instituto Nacional de Estatística, no 2.º trimestre de 2020, a proporção de trabalhadores que trabalhou sempre ou quase sempre à distância chegou aos 23,1%<sup>4</sup> no conjunto do território nacional, ou seja, abrangeu mais de um milhão de pessoas, tendo-se mantido em valores elevados durante o 4.º trimestre – embora com uma redução para

<sup>2</sup> Eurofund (2015), *European Working Conditions Survey*.

<sup>3</sup> Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (2021), *Livro Verde para o Futuro do Trabalho em Portugal*, página 43.

<sup>4</sup> INE (2020), *Acompanhamento do impacto social e económico da pandemia, 18.º relatório semanal – Dados 2.º trimestre*.

12,3%<sup>5</sup>.

Esta generalização forçada e acelerada do recurso ao teletrabalho confirmou alguns aspetos positivos que vinham sendo apontados ao trabalho à distância antes da crise sanitária. Há estudos que demonstram que a maioria dos trabalhadores ficou satisfeita, com 96% dos trabalhadores a afirmar que querem continuar a ter a opção de teletrabalho após a crise sanitária, com 44% a considerar que a sua produtividade aumentou<sup>6</sup> e com 45% dos empregadores que viram o volume de trabalho das empresas aumentar<sup>7</sup>. Também o ambiente ficou a ganhar com uma clara redução do volume de emissões poluentes, como já referido, em virtude da redução drástica das deslocações diárias casa-trabalho/trabalho-casa. Apesar da satisfação geral dos trabalhadores, só de forma parcial se conseguiu demonstrar o potencial de conciliação entre a vida profissional e familiar que o trabalho à distância pode acarretar, uma vez que a sua aplicação ocorreu num contexto muito excecional, marcado pelo confinamento obrigatório e por uma grande pressão emocional, a par do encerramento das escolas, o que significou também para muitas famílias a necessidade de conjugar o trabalho à distância com a assistência aos filhos.

Neste contexto excecional, segundo diversos dados, vimos aumentar as horas de trabalho para lá do período normal<sup>8</sup>, a colocação dos «custos de produção» a cargo dos trabalhadores ou o surgimento de dificuldades no exercício dos poderes de autoridade e direção do empregador. Assistimos também a algumas situações de atropelos aos direitos dos trabalhadores, patentes em alguns casos de negação de certos benefícios contratualmente previstos (como o subsídio de refeição) ou de uma excessiva intromissão nas suas vidas privadas, e a uma maior dificuldade de atuação da ACT. Refira-se ainda que o teletrabalho em tempos de crise sanitária foi também o espelho da desigualdade de género, uma vez que deixou clara a sobrecarga das mulheres que continuam a ser maioritariamente responsáveis pelo trabalho doméstico associado à vida familiar.

Todos estes problemas demonstraram-nos algumas das fragilidades e insuficiências do quadro legal do teletrabalho e alertam-nos para a necessidade de se proceder à regulamentação do mesmo e à alteração de alguns dos seus aspetos, por forma a assegurar um maior equilíbrio da relação laboral, a promover uma maior proteção dos trabalhadores e a garantir que no contexto pós-crise sanitária se aumenta o recurso ao trabalho à distância. A única via suscetível de resolver estes problemas é a da alteração do código do trabalho uma vez que, em matéria de teletrabalho, a contratação coletiva tem-se demonstrado pouco dinâmica. Por exemplo, em 2018 existiam no nosso País apenas nove convenções coletivas que versavam sobre o teletrabalho e a maioria delas limitava-se a reproduzir, sem qualquer inovação, o disposto na legislação laboral.

Atendendo ao exposto, o PAN, um partido que nas discussões na especialidade dos orçamentos do estado de 2020 e 2021 apresentou propostas para incentivar a adoção do teletrabalho no setor público e privado, apresenta este projeto de lei de alteração do Código do Trabalho e da Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, com o intuito de proceder à regulamentação do teletrabalho, à criação do regime de trabalho flexível e ao reforço dos direitos dos trabalhadores em regime de trabalho à distância.

Com o presente projeto de lei o PAN, seguindo de perto as conclusões constantes do *Livro Verde para o Futuro do Trabalho em Portugal*, em discussão em sede de concertação social, propõe um conjunto de medidas fundamentais.

Em primeiro lugar, propõe-se a criação de uma nova modalidade de trabalho à distância, designada como regime de trabalho flexível, uma modalidade menos rígida de prestação de trabalho à distância e que se concretiza mediante um simples acordo das partes (sem os formalismos contratuais da modalidade de teletrabalho). Esta modalidade assume uma lógica híbrida que combina trabalho presencial e trabalho à distância no quadro da relação de trabalho.

Em segundo lugar, propõe-se um alargamento do elenco de situações em que o trabalhador tem o direito ao exercício do trabalho à distância, sendo este alargamento norteado por quatro corolários essenciais. O primeiro foca-se no trabalho à distância enquanto instrumento de promoção da conciliação da vida familiar e da vida profissional, passando a abranger não só os trabalhadores com filhos menores 3 anos, mas também os trabalhadores com filho ou dependente menor de 12 anos, menor de idade com doença oncológica ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, bem como os trabalhadores cuja residência

<sup>5</sup> INE (2021), *Trabalho a partir de casa – Módulo ad hoc do inquérito ao emprego, 11 de fevereiro de 2021 – Dados 4.º trimestre*.

<sup>6</sup> Robert Walters (2020), *Estudo sobre o impacto do COVID-19 na vida dos profissionais em Portugal*.

<sup>7</sup> Deloitte (2020), *Remote Work Snapshot*.

<sup>8</sup> Dados disponíveis em: <https://hrportugal.sapo.pt/em-teletrabalho-ha-um-aumento-significativo-das-horas-trabalhadas/>.

se localize a mais de 50km de distância do local de trabalho. O segundo foca-se no trabalho à distância enquanto instrumento de promoção da inclusão social, passando a abranger o trabalhador reconhecido como cuidador informal não principal, o trabalhador com doença crónica ou o trabalhador com grau de incapacidade igual ou superior a 60% – algo especialmente importante num País em que a percentagem de trabalhadores com deficiência na administração pública é de apenas 2,4% e no setor privado é de apenas 0,51%, sem esquecer que muitos edifícios ainda apresentam graves problemas de acessibilidades. O terceiro foca-se no trabalho à distância enquanto oportunidade para aumentar a qualificação do trabalhador, pelo que se reconhece este direito ao trabalhador-estudante. O quarto e último corolário foca-se no trabalho à distância enquanto instrumento de promoção da coesão territorial, reconhecendo este direito aos trabalhadores que alterem a sua residência para território do interior.

Em terceiro lugar, procura-se ainda clarificar alguns direitos do trabalhador que, por falta de concretização do quadro legal aplicável, não foram respeitados no contexto da crise sanitária, esclarecendo-se assim o direito dos trabalhadores ao subsídio de refeição, reforçando-se o direito à privacidade (impedindo-se, por exemplo, a utilização dos instrumentos de trabalho para vigilância e controlo do trabalho e do espaço em que o trabalhador se encontra e punindo-o como contraordenação muito grave) e prevendo-se uma forma de compensação do trabalhador pelo acréscimo de custos do trabalho à distância para os trabalhadores (por exemplo, custos de eletricidade ou *Internet*). No presente projeto de lei o PAN prevê, por um lado, um abono de ajudas de custo, a pagar mensalmente, de pelo menos 2,5% do valor do Indexante dos Apoios Sociais por cada dia de trabalho prestado à distância, e, por outro lado, um reembolso das despesas de aquisição e de instalação dos instrumentos de trabalho mediante compensação pecuniária de valor não superior a três vezes o valor do Indexante dos Apoios Sociais.

Em quarto lugar, prevêem-se medidas tendentes a assegurar uma separação clara entre vida familiar e vida profissional prevendo-se, por exemplo, que a prestação de trabalho à distância fora do período normal de trabalho apenas possa ocorrer em situações de força maior e reconhecendo-se ao trabalhador o direito a descanso compensatório remunerado e a uma compensação remuneratória.

Em quinto lugar, prevêem-se um conjunto de medidas que visam prevenir os riscos de isolamento e os riscos psicossociais associados ao trabalho à distância. Primeiro, prevê-se a necessidade de haver trabalho presencial periodicamente (mensalmente no caso do teletrabalho e semanalmente no caso do regime de trabalho flexível). Segundo, prevê-se a obrigatoriedade de o empregador assegurar um conjunto de medidas de proteção da saúde do trabalhador, das quais se destacam a realização semestral exames de vigilância da saúde e bem-estar psicológico do trabalhador e a garantia de serviços de psicologia ao trabalhador sempre que se afigure necessário. Terceiro, prevê-se um conjunto de medidas tendentes a evitar o isolamento do trabalhador o que inclui, por exemplo, a necessidade de realização de reuniões semanais à distância do trabalhador com o responsável pelo acompanhamento da prestação de trabalho, e, sempre que possível, através da promoção periódica de atividades de *team building* que garantam a apreensão dos valores da empresa e o fortalecimento das relações com os demais trabalhadores.

Em sexto lugar, prevê-se uma clarificação da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas no sentido de clarificar que os trabalhadores com vínculo de emprego público e com vínculo de nomeação têm o direito a exercer as suas funções em teletrabalho exatamente nos mesmos casos previstos para o setor privado no âmbito do Código do Trabalho, algo nem sempre claro na aplicação prática da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

Em sétimo lugar prevê-se uma clarificação do direito à reparação em caso de acidentes de trabalho no domicílio em contexto de trabalho à distância, por via da primeira alteração à Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro.

Em oitavo e último lugar, em linha com o previsto no *Livro Verde para o Futuro do Trabalho em Portugal*, propõe-se que o Governo aprove durante o ano de 2021 um guia de boas práticas para o trabalho à distância, que de forma concisa permite aos trabalhadores conhecer os seus direitos e aos empregadores conhecer as condições e termos em que os regimes de trabalho à distância podem ser adotados.

Pelo exposto, e ao abrigo das disposições constitucionais e regimentais aplicáveis, as Deputadas e o Deputado do PAN abaixo assinados apresentam o seguinte projeto de lei:

**Artigo 1.º****Objeto**

A presente lei 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 para o efeito:

a) À décima sétima alteração ao 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, 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, 93/2019, de 4 de setembro, e 18/2021, de 8 de abril;

b) À décima terceira alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e alterada pelas Leis n.ºs 82-B/2014, de 31 de dezembro, 84/2015, de 7 de agosto, 18/2016, de 20 de junho, 42/2016, de 28 de dezembro, 25/2017, de 30 de maio, 70/2017, de 14 de agosto, 73/2017, de 16 de agosto, 49/2018, de 14 de agosto, e 71/2018, de 31 de dezembro, pelo Decreto-Lei n.º 6/2019, de 14 de janeiro, e pelas Leis n.ºs 79/2019, de 2 de setembro, 82/2019, de 2 de setembro, e 2/2020, de 31 de março;

c) À primeira alteração à Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, que regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

**Artigo 2.º****Alteração ao Código do Trabalho**

1 – São alterados os artigos 165.º, 166.º, 167.º, 168.º, 169.º, 170.º e 171.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que passam a ter a seguinte redação:

**«Artigo 165.º****Noções**

Para efeitos do presente Código, considera-se:

a) «Regime de teletrabalho», a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação, durante a totalidade do período normal de trabalho;

b) «Regime de trabalho flexível», 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.

**Artigo 166.º****Regime de teletrabalho**

1 – [...].

2 – Têm o direito a exercer a atividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a atividade desempenhada e a entidade patronal disponha de recursos e meios para o efeito:

a) O trabalhador vítima de violência doméstica, verificadas as condições previstas no n.º 1 do artigo 195.º;

b) O trabalhador com filho ou dependente:

i) Menor de 12 anos;

ii) Menor de idade com doença oncológica; ou

iii) Independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

- c) O trabalhador reconhecido como cuidador informal não principal nos termos do disposto no Estatuto do Cuidador Informal, aprovado pela Lei n.º 100/2019, de 6 de setembro;
- d) O trabalhador com doença crónica ou com grau de incapacidade igual ou superior a 60%;
- e) O trabalhador-estudante.

3 – Podem 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:

- a) Os trabalhadores que alterem a sua residência para território do interior, identificado no anexo à Portaria n.º 208/2017, de 13 de julho;
- b) Os trabalhadores cuja residência se localize a mais de 50km de distância do local de trabalho.

4 – O empregador não pode recusar o pedido do trabalhador feito ao abrigo do disposto no n.º 2 e, sempre que recuse com fundamento na incompatibilidade do exercício de funções com a atividade desempenhada ou na falta de recursos e meios, deverá apresentar por escrito uma justificação fundamentada.

5 – [...]:

- a) [...];
- b) Indicação do instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável;
- c) Indicação da atividade a prestar pelo trabalhador, com menção expressa do regime de teletrabalho, e correspondente retribuição, incluindo subsídio de refeição, outros subsídios ou abonos aplicáveis, e o valor do abono de ajudas de custo a pagar mensalmente pela entidade empregadora por conta do acréscimo de despesas realizadas ou a realizar com os consumos de água, eletricidade, incluindo climatização, internet e telefone;
- d) Indicação do período normal de trabalho, diário e semanal, com menção à respetiva organização tendencial e indicação do período de descanso;
- e) Enquadramento das razões de força maior que possam justificar a prestação de trabalho fora do período normal de trabalho, bem como a identificação do correspondente direito do trabalhador a descanso compensatório remunerado e a uma compensação remuneratória, nos termos dos artigos 229.º e 268.º do presente código;
- f) Se o período previsto para a prestação de trabalho em regime de teletrabalho for inferior à duração previsível do contrato de trabalho, a atividade a exercer após o termo daquele período ou os termos do regresso do trabalhador ao seu posto de trabalho no local de trabalho;
- g) A identificação dos instrumentos de trabalho e, sempre que aplicável, o modo de reembolso do trabalhador com as despesas com a respetiva aquisição;
- h) A identificação do responsável pela instalação e manutenção dos instrumentos de trabalho e pelo pagamento das inerentes despesas de consumo e de utilização;
- i) [*Anterior alínea f*)];
- j) Indicação da periodicidade das deslocações presenciais do trabalhador às instalações da empresa que ocorrerá, no mínimo, mensalmente.

6 – [...].

7 – [...].

8 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2, 4 e 5.

#### Artigo 167.º

[...]

1 – No caso de trabalhador anteriormente vinculado ao empregador, a duração inicial do contrato ou acordo para prestação subordinada de teletrabalho ou em regime de trabalho flexível não pode exceder três anos, ou o prazo estabelecido em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

2 – Qualquer das partes pode denunciar o contrato ou acordo referido no número anterior durante os primeiros 30 dias da sua execução, com a antecedência mínima de 15 dias em relação à data da respetiva produção de efeitos.

3 – Cessando o contrato ou acordo para prestação subordinada de teletrabalho ou em regime de trabalho flexível, o trabalhador retoma a prestação de trabalho no seu posto de trabalho no local de trabalho, nos termos acordados ou nos previstos em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

4 – [...].

#### Artigo 168.º

##### Instrumentos de trabalho em prestação subordinada em regime de teletrabalho ou de trabalho flexível

1 – Os instrumentos de trabalho respeitantes a tecnologias de informação e de comunicação utilizados pelo trabalhador, bem como outros indispensáveis ao exercício da sua função profissional, designadamente economato ou mobiliário eventualmente necessário, são fornecidos pelo empregador, que deve assegurar as respetivas instalação e manutenção e o pagamento das inerentes despesas.

2 – O pagamento das despesas referidas no número anterior é realizado por via do abono de ajudas de custo, previsto na alínea c) do n.º 5 do artigo 166.º e na alínea c) do n.º 4 do artigo 166.º-A, e inclui o pagamento do acréscimo de despesas que o trabalhador tenha pela execução do trabalho em regime de teletrabalho ou de trabalho flexível, nomeadamente, com os consumos de água, eletricidade, incluindo climatização, *Internet* e telefone.

3 – O valor do abono referido no número anterior não poderá ser inferior ao correspondente a 2,5% do valor do Indexante dos Apoios Sociais por cada dia de trabalho prestado à distância, sem prejuízo da aplicação de disposições mais favoráveis ao trabalhador previstas em Instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

4 – No caso de os instrumentos de trabalho referidos no n.º 1 terem sido adquiridos pelo trabalhador, as correspondentes despesas de aquisição e de instalação devem, sem prejuízo do direito de propriedade e mediante a apresentação de documento comprovativo da despesa, ser reembolsadas mediante compensação pecuniária de valor não superior a três vezes o valor do Indexante dos Apoios Sociais, com o processamento a ocorrer nos termos a acordar entre as partes.

5 – (*Anterior n.º 2*).

6 – (*Anterior n.º 3*).

7 – A entidade empregadora não pode utilizar os instrumentos de trabalho respeitantes a tecnologias de informação e de comunicação para vigilância e controlo do trabalho e do espaço em que o trabalhador se encontra.

8 – Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto no número anterior.

#### Artigo 169.º

##### Igualdade de tratamento e medidas de proteção da saúde do trabalhador em regime de teletrabalho ou de trabalho flexível

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

2 – [...].

3 – No âmbito da saúde no trabalho, o empregador deve identificar os potenciais riscos psicossociais do trabalho à distância para a saúde física e mental do trabalhador, adotar medidas de prevenção e combate desses riscos, realizar semestralmente exames de vigilância da saúde e bem-estar psicológico do trabalhador e proporcionar ao trabalhador serviços de psicologia sempre que se afigure necessário.

4 – O empregador adota medidas tendentes a evitar o isolamento do trabalhador, nomeadamente através de contactos regulares com a empresa e os demais trabalhadores, através de deslocações periódicas do trabalhador ao local de trabalho, através de reuniões semanais à distância do trabalhador com o responsável

pelo acompanhamento da prestação de trabalho e, sempre que possível, através da promoção periódica de atividades de *team building* que garantam a apreensão dos valores da empresa e o fortalecimento das relações com os demais trabalhadores.

5 — Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 3 do presente artigo.

#### Artigo 170.º

##### Privacidade de trabalhador em regime de teletrabalho ou de trabalho flexível

1 — [...].

2 — Sempre que o trabalho à distância realizado no âmbito do regime de teletrabalho ou de trabalho flexível ocorra no domicílio do trabalhador, a visita ao local de trabalho só pode ocorrer com a concordância do trabalhador e deve ter por objeto o controlo da atividade laboral, que não possa efetuar-se por outra forma, ou a instalação, reparação e manutenção dos instrumentos de trabalho.

3 — A visita referida no número anterior deve ser marcada por acordo entre as partes, apenas pode ser efetuada entre as 10 e as 17 horas e tem obrigatoriamente de contar com a assistência do próprio trabalhador ou de pessoa por ele designada.

4 — No acesso ao domicílio do trabalhador, as ações efetuadas pela entidade empregadora devem ser adequadas e proporcionais aos objetivos e finalidades que a justificam e orientar-se pelo princípio da transparência.

5 — No caso de o acesso ao domicílio implicar qualquer tipo de intervenção nos instrumentos de trabalho respeitantes a tecnologias de informação e de comunicação, a entidade empregadora deve entregar, no prazo de dois dias úteis após o acesso ao domicílio, um relatório que discrimine de forma desagregada todas as ações realizadas e a respetiva justificação.

6 — (*Anterior n.º 3*).

#### Artigo 171.º

##### Participação e representação coletivas de trabalhador em regime de teletrabalho e de trabalho flexível

1 — O trabalhador em regime de teletrabalho ou de trabalho flexível integra o número de trabalhadores da empresa para todos os efeitos relativos a estruturas de representação coletiva, podendo candidatar-se a essas estruturas e mantendo todos os direitos sindicais.

2 — O trabalhador pode utilizar as tecnologias de informação e de comunicação afetas à prestação de trabalho para participar em reunião promovida por estrutura de representação coletiva dos trabalhadores.

3 — Qualquer estrutura de representação coletiva dos trabalhadores pode utilizar as tecnologias referidas no número anterior para, no exercício da sua atividade, comunicar com o trabalhador em regime de teletrabalho ou de trabalho flexível, nomeadamente divulgando informações a que se refere o n.º 1 do artigo 465.º.

4 — [...].»

6 — É alterada a epígrafe da subsecção V, da secção IX, capítulo I, do título II para «Teletrabalho e regime de trabalho flexível», contendo os artigos 165.º a 171.º.

#### Artigo 3.º

##### Aditamento ao Código do Trabalho

É aditado o artigo 165.º-A ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com a seguinte redação:

#### «Artigo 166.º-A

##### Regime de trabalho flexível

1 — Pode exercer a atividade em regime de trabalho flexível um trabalhador da empresa mediante a celebração de acordo com a entidade empregadora, quando esta modalidade de prestação de trabalho seja

compatível com a atividade desempenhada e a entidade patronal disponha de recursos e meios para o efeito.

2 – Têm o direito a exercer a atividade em regime de trabalho flexível:

a) O trabalhador com filho ou dependente:

- i) Menor de 12 anos;
- ii) Menor de idade com doença oncológica; ou
- iii) Independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

b) O trabalhador reconhecido como cuidador informal não principal nos termos do disposto no Estatuto do Cuidador Informal, aprovado pela Lei n.º 100/2019, de 6 de setembro;

c) O trabalhador com doença crónica ou com grau de incapacidade igual ou superior a 60%;

d) O trabalhador-estudante.

3 – O empregador não pode recusar o pedido do trabalhador feito ao abrigo do disposto no número anterior e, em qualquer caso, sempre que recuse com fundamento na incompatibilidade do exercício de funções com a atividade desempenhada deverá apresentar por escrito uma justificação fundamentada.

4 – O acordo está, obrigatoriamente, sujeito a forma escrita e deve conter:

a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;

b) Indicação do instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável;

c) Indicação da atividade a prestar pelo trabalhador, com menção expressa do regime de trabalho flexível, e correspondente retribuição, incluindo subsídio de refeição, outros subsídios ou abonos aplicáveis, e o valor do abono de ajudas de custo a pagar mensalmente pela entidade empregadora por conta do acréscimo de despesas realizadas ou a realizar com os consumos de água, eletricidade, *Internet* e telefone;

d) Indicação do período normal de trabalho, diário e semanal prestado em regime de trabalho à distância, com menção à respetiva organização tendencial, e indicação do período de descanso;

e) Enquadramento das razões de força maior que possam justificar a prestação de trabalho fora do período normal de trabalho em regime de trabalho à distância, bem como a identificação do correspondente direito do trabalhador a descanso compensatório remunerado e a uma compensação remuneratória, nos termos dos artigos 229.º e 268.º do presente código;

f) Se o período previsto para a prestação de trabalho em regime de trabalho flexível for inferior à duração previsível do contrato de trabalho, os termos do regresso do trabalhador ao seu posto de trabalho no local de trabalho;

g) A identificação dos instrumentos de trabalho e, sempre que aplicável, o modo de reembolso do trabalhador com as despesas com a respetiva aquisição;

h) A identificação do responsável pela instalação e manutenção dos instrumentos de trabalho e pelo pagamento das inerentes despesas de consumo e de utilização;

i) A identificação do estabelecimento ou departamento da empresa em cuja dependência fica o trabalhador em regime de trabalho à distância, bem como quem este deve contactar no âmbito da prestação de trabalho;

j) Indicação da periodicidade das deslocações presenciais do trabalhador às instalações da empresa que ocorrerá, no mínimo, semanalmente.

5 – O trabalhador em regime de trabalho flexível pode passar a trabalhar no regime dos demais trabalhadores da empresa, a título definitivo ou por período determinado, mediante acordo escrito com o empregador.

6 – A forma escrita do acordo é exigida apenas para prova da estipulação do regime de teletrabalho.

7 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2, 3 e 4.»



## Artigo 4.º

**Alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas**

São alterados os artigos 68.º e 69.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que passam a ter a seguinte redação:

## «Artigo 68.º

[...]

1 – [...].

2 – [...].

3 – [...].

4 – O trabalhador titular de um vínculo de emprego público tem o direito a exercer a atividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a atividade desempenhada e o empregador público disponha de recursos e meios para o efeito e se verifique uma das seguintes condições:

a) O trabalhador vítima de violência doméstica, verificadas as condições previstas no n.º 1 do artigo 195.º do Código do Trabalho;

b) O trabalhador com filho ou dependente:

i) Menor de 12 anos;

ii) Menor de idade com doença oncológica; ou

iii) Independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

c) O trabalhador reconhecido como cuidador informal não principal nos termos do disposto no Estatuto do Cuidador Informal, aprovado pela Lei n.º 100/2019, de 6 de setembro;

d) O trabalhador com doença crónica ou com grau de incapacidade igual ou superior a 60%;

e) O trabalhador-estudante.

5 – O empregador público não pode opor-se ao requerimento do trabalhador titular de um vínculo de emprego público formulado nos termos do número anterior.

## Artigo 69.º

[...].

1 – [...].

2 – [...].

3 – O requerimento do trabalhador com vínculo de nomeação para passar a exercer a atividade em regime de teletrabalho não pode ser recusado pelo empregador público, quando este seja compatível com a atividade desempenhada e o empregador público disponha de recursos e meios para o efeito e se verifique uma das seguintes condições:

a) O trabalhador vítima de violência doméstica, verificadas as condições previstas no n.º 1 do artigo 195.º do Código do Trabalho;

b) O trabalhador com filho ou dependente:

i) Menor de 12 anos;

ii) Menor de idade com doença oncológica; ou

iii) Independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

c) O trabalhador reconhecido como cuidador informal não principal nos termos do disposto no Estatuto do Cuidador Informal, aprovado pela Lei n.º 100/2019, de 6 de setembro;

- d) O trabalhador com doença crónica ou com grau de incapacidade igual ou superior a 60%;
- e) O trabalhador-estudante.»

Artigo 5.º

**Alteração à Lei n.º 98/2009, de 04 de setembro**

É alterado o artigo 8.º do Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, que 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 e em que esteja, direta ou indiretamente, sujeito ao controlo do empregador ou no domicílio do trabalhador em regime de teletrabalho ou em trabalho à distância em regime de trabalho flexível;
- b) [...].»

Artigo 6.º

**Guia de boas práticas para o trabalho à distância**

No prazo de 90 dias após a aprovação da presente lei, o Governo, através do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social e em articulação com a Comissão Permanente de Concertação Social, deverá proceder à aprovação e disponibilização *online* de um guia de boas práticas para o trabalho à distância que, de forma acessível e concisa, providencie a entidades empregadoras e trabalhadores informações atualizadas e instrumentos de suporte à decisão de adoção de mecanismos de trabalho à distância, incluindo designadamente:

- a) A referência aos direitos e obrigações de ambas as partes;
- b) Orientações sobre o equipamento mínimo necessário para efetivar o trabalho à distância;
- c) Informações sobre saúde e segurança no trabalho à distância, incluindo sobre ergonomia correta;
- d) Recomendações sobre como evitar ameaças à cibersegurança enquanto os trabalhadores estão a trabalhar no seu domicílio;
- e) Orientações sobre como as entidades empregadoras podem cumprir o Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados.

Artigo 7.º

**Entrada em vigor**

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

Palácio de São Bento, 26 de abril de 2021.

O Deputado e as Deputadas do PAN: André Silva— Bebiana Cunha — Inês de Sousa Real.

\_\_\_\_\_

**PROJETO DE LEI N.º 812/XIV/2.<sup>a</sup>****ALTERA O REGIME JURÍDICO-LABORAL DO TELETRABALHO (DÉCIMA NONA ALTERAÇÃO AO CÓDIGO DO TRABALHO E PRIMEIRA 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)****Exposição de motivos**

A codificação da lei laboral e a sua autonomização face ao direito civil comum, deu origem a uma regulamentação que abrange um conjunto de princípios e de instrumentos muito relevantes para uma regulação do mundo laboral que se caracteriza por um conjunto de particularidades muito próprias, nomeadamente a de promover um equilíbrio justo entre partes cujos interesses são, aparentemente, desequilibrados, e até opostos, mas cujo balancear e encontro são decisivos para bem defender o bom relacionamento, estabilidade e progresso de ambas as partes.

A garantia da manutenção e a necessidade de salvaguardar a estabilidade do quadro normativo, nomeadamente quanto aos princípios, é essencial para o equilíbrio das relações laborais e para a manutenção da paz social. Contudo, importa ir adequando a legislação laboral à realidade que, a cada momento, se vai impondo à sociedade em geral e ao mundo do trabalho em particular.

Assim, relembramos que o teletrabalho foi introduzido no ordenamento jurídico português em 2003, pelo Código de Trabalho de 2003 (CT2003), aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, inspirado no Acordo-Quadro europeu sobre teletrabalho, de 16 de julho de 2002, tendo sido um dos primeiros países da Europa a regulamentar esta matéria para o setor privado.

Atualmente, o teletrabalho está regulado no Código de Trabalho de 2009, na sua redação atual, nos artigos 165.º a 171.º. Desde então, não se justificou qualquer revisitação profunda ao regime jurídico do teletrabalho dada a sua expressão residual. Contudo, a pandemia de COVID-19 veio inverter esta situação; o teletrabalho que até aqui era residual para muitas empresas e para muitos trabalhadores, massificou-se e foi utilizado como medida de saúde pública.

Desde março de 2020, Portugal foi confrontado com uma crise pandémica que rapidamente se transformou numa crise económica e social profunda, que obrigou à adoção de medidas diversas, e em diversas áreas, com o intuito de mitigar os efeitos da pandemia, designadamente conter a transmissão do vírus.

Assim, e nesse sentido, foi publicado o Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, que veio estabelecer regras excecionais e transitórias de organização do trabalho, entre elas a de que o teletrabalho passaria a ser determinado unilateralmente, por uma das partes, pelo empregador ou a requerimento do trabalhador, sem que houvesse a necessidade de acordo das partes, desde que compatível com as funções exercidas.

Seguiram-se, ainda, outros decretos que vieram estabelecer a necessidade de manter um regime excecional e transitório de reorganização do trabalho e de minimização de riscos de transmissão da COVID-19 no âmbito das relações laborais (Decreto-Lei 79-A/2020, de 1 de outubro).

Pese embora o Código do Trabalho já enquadre, de alguma forma, estas realidades, o certo é que o faz de forma pouco densificada, uma vez que à época da sua publicação estas formas de prestação de trabalho eram, senão longínquas, residuais.

Durante este último ano de massificação do teletrabalho foi possível observar aspetos que necessitam de uma reflexão mais aprofundada e de clarificações à lei atualmente em vigor.

De salientar, contudo, que, as circunstâncias em que, ao longo deste ano, se recorreu a esta forma de prestação da atividade, são diferentes das preconizadas na legislação laboral. Em primeiro lugar não resultaram de um acordo entre as partes. Além disso, foram muitos os casos em que o teletrabalho teve de ser realizado em simultâneo com o acompanhamento a filhos ou a outros dependentes a cargo motivado pela suspensão das atividades educativas e letivas e de outros apoios sociais.

A par da situação excecional provocada por esta nova realidade, que obrigou ao recurso massivo e ao exercício de funções à distância, vivemos nos últimos anos uma alteração profunda da forma como as

tecnologias condicionam todos os aspetos da vida. Todos os estudos e especialistas referem que a economia digital e a inteligência artificial, máxime com a introdução da tecnologia 5G, num futuro muito próximo, estarão cada vez mais presentes nas nossas vidas e afetarão irremediavelmente a forma de prestação do trabalho como hoje conhecemos e as relações laborais entre os trabalhadores e empregadores.

Com a pandemia acelerou-se todo este novo paradigma tecnológico.

A atenção geral que foi dada ao trabalho em casa, diversa do teletrabalho, mas não raras vezes confundido com o teletrabalho, nomeadamente porque obrigatório por determinação governamental, veio chamar a atenção para a necessidade do legislador aprofundar a regulamentação destas realidades, que alteram as relações laborais como eram conhecidas até à data e que têm novas implicações que vão para além da mera prestação de trabalho.

Ainda assim, não obstante ter sido fruto das circunstâncias e não da decisão e acordo das partes, logo numa forma mitigada em relação ao escopo que esteve na intenção do legislador aquando da sua criação e posterior revisão, foi possível, ao longo deste ano, perceber que o teletrabalho veio para ficar e que, por isso, nos parece que este será o momento para refletir, pensar e visitar o regime de teletrabalho previsto no Código do Trabalho.

Recordamos ainda que o Governo mandou elaborar um «Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho», o qual foi apresentado no passado dia 31 de março.

Ora, e apesar do Governo, que, como se disse, ter mandado elaborar este livro verde, numa primeira fase não nos pareceu recetivo a discutir estas matérias em sede de concertação social.

Por tudo isto, entende o Grupo Parlamentar do PSD que o Governo deve prosseguir o diálogo social à mesa da concertação social consolidando as negociações encetadas com os parceiros sociais sobre o Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho em Portugal, designadamente sobre a matéria do teletrabalho.

E, nessa sede deverá, pois, ser apreciada a eventual necessidade de efetuar alterações ao regime de teletrabalho e a outros matérias relacionadas com o trabalho.

As vertentes a abordar numa reflexão são diversas e estendem-se desde a saúde pública à privacidade individual, ao direito à desconexão – vulgarmente designado como desligamento – à conciliação entre o trabalho e a vida familiar, da posse, custeio e manutenção dos instrumentos de trabalho à segurança e saúde no trabalho, bem como o direito à reparação dos danos provocados por acidentes de trabalho ocorridos no domicílio, passando pela contratação coletiva.

Foi nesse sentido que este grupo parlamentar apresentou um projeto de resolução através do qual recomenda ao Governo que promova com os parceiros sociais o debate e acordo necessário com vista a preceder aos ajustes que se mostrem necessários ao regime do teletrabalho e do trabalho dos chamados nómadas digitais.

Contudo, o Grupo Parlamentar do PSD atento à realidade, e sem prejuízo da necessidade de promover o justo enquadramento das novas formas de prestação de trabalho, promove, depois de auscultar os parceiros sociais, patronais e sindicais, com o presente projeto de lei, alterações necessárias ao quadro legislativo, no sentido de clarificar e densificar algumas debilidades que se têm sentido na aplicação do regime de teletrabalho.

O objetivo destas alterações é o de, tendo em conta os diversos interesses em causa, dar resposta aos trabalhadores e às entidades patronais, considerando as opiniões e contributos dos parceiros sociais, que respeitamos, pelo seu papel de estabilizador social e com quem contamos para desenvolver o país e preservar a harmonia e paz sociais.

Assim, o PSD propõe que os valores que o empregador tenha que suportar para custear as despesas inerentes ao teletrabalho são, para efeitos fiscais, consideradas como custo para as empresas e não constituem rendimentos para o trabalhador.

Também a reserva da vida privada do trabalhador é alvo de proposta de alteração de modo a que o empregador tenha o dever de respeitar a privacidade do trabalhador e do seu agregado familiar.

Além disso, sempre que o teletrabalho seja realizado no domicílio do trabalhador, a visita ao local de trabalho, só pode ter por objeto o controlo da atividade laboral, bem como dos instrumentos de trabalho e apenas pode ser efetuada na presença do trabalhador e durante o período normal de trabalho.

Por fim, com as alterações aqui propostas pretendemos clarificar e melhor acautelar situações de acidentes

de trabalho, introduzindo a flexibilização do conceito de local de prestação de trabalho de forma a prevenir eventuais entropias decorrentes da rigidez que atualmente vigora e que podem culminar em sérios prejuízos para os direitos de trabalhadores e entidades patronais.

Nestes termos e nos mais de direito, constitucionais e regimentais aplicáveis, os Deputados do Grupo Parlamentar do PSD apresentam o seguinte projeto de lei:

#### Artigo 1.º

##### **Objeto**

1 – A presente lei procede à décima nona 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 fevereiro, 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, na parte relativa aos regimes de teletrabalho e de trabalho exercido à distância.

2 – O presente diploma altera a Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, que regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

#### Artigo 2.º

##### **Altera os artigos 168.º e 170.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro**

Os artigos 168.º e 170.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, passam a ter a seguinte redação:

#### «Artigo 168.º

(...)

1 – (...).

2 – 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.

3 – (...).

4 – 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.

5 – 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.

#### Artigo 170.º

(...)

1 – O empregador deve respeitar a privacidade do trabalhador, o horário de trabalho e os tempos de descanso e de repouso da família deste, bem como proporcionar-lhe boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como psíquico.

2 – 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 na presença do trabalhador, durante o período normal de trabalho acordado nos termos da alínea c) do n.º 4 do artigo 166.º.

3 – (...).»

Artigo 3.º

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

**«Secção II**

Artigo 8.º

(...)

1 – (...).

2 – Para efeitos do presente capítulo, entende-se por:

a) (...);

b) (...);

c) No caso de teletrabalho ou trabalho à distância considera-se local de trabalho, qualquer local que o trabalhador comunique, por escrito, à entidade patronal, independentemente do local que conste no contrato de trabalho, como sendo o local habitual.

3 – O trabalhador em regime de teletrabalho deve comunicar por escrito à entidade patronal qualquer alteração no local da prestação do trabalho da morada constante do contrato de trabalho em teletrabalho.»

Artigo 4.º

**Entrada em vigor**

A presente lei entra em vigor 30 dias após a sua publicação.

Palácio de São Bento, 26 de abril de 2021.

Os Deputados do PSD: Adão Silva — Clara Marques Mendes — Helga Correia — Ofélia Ramos — Lina Lopes — Pedro Roque — Emília Cerqueira — Carla Barros.

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;

**Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas**

Anexo à Lei n.º 35/2014  
de 20 de junho

## Artigo 16.º

**Exercício do direito de participação**

1 — Qualquer projeto ou proposta de lei, projeto de decreto-lei ou projeto ou proposta de decreto regional relativo às matérias previstas no artigo anterior 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 e associações sindicais se terem podido pronunciar sobre eles.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, é aplicável o disposto nos artigos 472.º a 475.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação atual.

**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:

- a) *Diário da Assembleia da República*, tratando-se de legislação a aprovar pela Assembleia da República;

b) *Boletim do Trabalho e Emprego*, tratando-se de legislação a aprovar pelo Governo da República;

c) *Diários das Assembleias Regionais*, tratando-se de legislação a aprovar pelas Assembleias Legislativas das regiões autónomas;

d) *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:

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

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 projeto 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 projetos e propostas de lei são publicados previamente em separata eletrónica 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*.