PROJETO DE LEI N.º 745/XIV/2.ª

ALTERA O REGIME JURÍDICO-LABORAL DE TELETRABALHO, GARANTINDO MAIOR PROTEÇÃO DO TRABALHADOR

(19.ª ALTERAÇÃO AO CÓDIGO DO TRABALHO E 1ª ALTERAÇÃO DA LEI N.º 98/2009, DE 4 DE SETEMBRO, QUE REGULAMENTA O REGIME DE REPARAÇÃO DE ACIDENTES DE TRABALHO E DE DOENÇAS PROFISSIONAIS)

Exposição de motivos

A pandemia da Covid-19 obrigou a respostas de emergência sanitária que tiveram impactos profundos no mundo do trabalho. Na sequência das restrições à mobilidade, operou-se uma transição abrupta para o teletrabalho, sem mecanismos de preparação e de negociação coletiva. De realidade relativamente residual, este passou a ter uma expressão massiva, comportando uma alteração em grande escala na organização do trabalho.

De acordo com dados divulgados pelo INE, no segundo trimestre de 2020, o número de trabalhadores em teletrabalho atingiu 23%, mais de um milhão de pessoas a trabalhar com recurso a tecnologias de comunicação e a partir de casa. Isto é, quase um quarto da população empregada. Esta passagem para o teletrabalho, por imposição da legislação de emergência, revelou as ambivalências associadas a esta forma de trabalho, bem como as suas consequências em várias dimensões da vida. Pelo modo como aconteceu, tratou-se de uma resposta em

grande medida improvisada, quer nas empresas privadas, quer nas organizações da Administração Pública.

Vários estudos têm sublinhado os efeitos do teletrabalho no Grande Confinamento. O relatório do CoLABOR (*Trabalho e Desigualdades no Grande Confinamento)*, evidenciou as dificuldades na gestão dos tempos, com os horários efetivamente trabalhados a ultrapassarem o período normal de trabalho, a multiplicação de tarefas realizadas fora de horas, a sobrecarga das mulheres com crianças a cargo. Outros estudos enfatizaram os efeitos ao nível do cansaço, aumento de peso, ansiedade, além do aumento da agitação, da irritação e do stress nas crianças. A ausência de condições físicas, nomeadamente habitacionais, para que os diferentes elementos da família desenvolvam o seu trabalho a partir de casa é um fator a ter em conta nos riscos acrescidos de tensão familiar, potenciando situações de conflito e de violência. Por outro lado, muitas empresas aproveitaram o recurso ao teletrabalho para pouparem custos inerentes ao trabalho, imputando-os aos trabalhadores. Assim, as despesas com a manutenção dos locais de trabalho, com equipamentos, com eletricidade, água e ligação à internet foram transferidas para os trabalhadores, sem que a isso correspondesse, muitas vezes, qualquer compensação. Não surpreende pois que, à transição em larga escala para o teletrabalho, tenha correspondido um acréscimo de 15% dos custos das famílias com energia, que terão sido entretanto agravados pelo efeito do aumento dos preços da eletricidade até 7% em Janeiro de 2021. O consumo de internet, também terá sofrido a um aumento de 60%.

Estas consequências não são uma surpresa, à luz do debate sobre os benefícios e os custos do teletrabalho, mas foram exponenciadas pelo modo acelerado e repentino como se fez esta transição, pela débil regulação do teletrabalho (seja em termos de lei geral, seja ao nível das convenções coletivas), pela ausência de fiscalização sobre o cumprimentos das regras legais e pela acumulação, em muitos casos, entre teletrabalho e cuidado de filhos menores e de outros dependentes (realidade potenciada pelo modo como foram, até março de 2021, desenhados os apoios à família para os períodos de suspensão das aulas presenciais).

Em defesa do teletrabalho, é comum serem destacados os efeitos que este pode ter na redução das despesas de deslocação para a empresa, na possibilidade de um maior equilíbrio territorial e ambiental, ou no aproveitamento melhor do tempo. Por outro lado, os riscos relativos ao teletrabalho decorrem do isolamento dos trabalhadores; da perda dos momentos formais e espontâneos de partilha de experiência e conhecimento que favorecem o desenvolvimento profissional; da diluição das fronteiras entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal; do descontrolo do tempo de trabalho, com a erosão das fronteiras entre tempo de descanso e tempo para a empresa; das violações potenciais dos direitos de privacidade e do espaço de intimidade do trabalhador, com mecanismos de controlo e vigilância acrescidos; da transposição dos custos gerais da empresa para os custos individuais dos trabalhadores; ou da desarticulação de formas de representação coletiva e de socialização dos trabalhadores. No caso das mulheres, particularmente, o controlo sobre o tempo pode ser bastante exíguo, dados os constrangimentos familiares e domésticos que conduzem à "invasão" do tempo noturno pelo trabalho, para aproveitar o sono das crianças, com o desgaste da vida pessoal daí resultantes.

A difusão do teletrabalho veio confrontar-nos com a necessidade de novas respostas para algumas das questões fundadoras do próprio Direito do Trabalho. Uma das mais importantes é, sem dúvida, a do tempo de trabalho, cuja limitação está na origem do movimento operário e se encontra consagrada, por exemplo, na primeira Convenção da Organização Internacional do Trabalho, de 1919, que limitava o tempo de trabalho para as 8 horas diárias e as 48 horas por semana, na indústria. Ao diluir as fronteiras tradicionais entre a vida profissional e a vida pessoal, entre o espaço da empresa e o espaço privado, o teletrabalho faz com que a prestação do trabalho como que "acompanhe" o trabalhador onde quer que ele esteja, potenciando a ideia de uma conexão permanente, de uma escravização pela hiperdisponibilidade para responder às solicitações do empregador mesmo, eventualmente, no seu tempo de repouso. Ora, a garantia da limitação do tempo de trabalho é uma questão imperiosa. No debate sobre a delimitação da exploração, sobre a segurança e saúde no trabalho, sobre a sinistralidade laboral ou sobre a partilha de emprego, a fixação de um limite máximo da duração do trabalho é

fundamental. Curiosamente, o Código do Trabalho parece estabelecer uma sobreposição - do nosso ponto de vista equívoca e perigosa - entre a figura da "isenção de horário", regulada pelo art. 218º, e o teletrabalho, ao referir que aquela se aplica a quem esteja a prestar atividade neste regime.

No ordenamento jurídico português, o teletrabalho é já regulado e disciplinado pelo Código do Trabalho. O Acordo Europeu sobre o Teletrabalho, que data de 2002, estabelece múltiplas disposições, transpostas para a lei portuguesa a partir de 2003. Entre essas disposições europeias destacam-se: a atribuição aos teletrabalhadores de proteção semelhante à dos trabalhadores que exercem a sua atividade nas instalações do empregador; a regulamentação das suas condições de trabalho, saúde e segurança, formação e direitos coletivos; o carácter voluntário do teletrabalho (que deve ser uma escolha não apenas do empregador mas, principalmente, do trabalhador); e o princípio da reversibilidade (que significa que a opção pela prestação em teletrabalho deve poder ser reavaliada, permitindo-se ao trabalhador recuar e voltar a trabalhar nas instalações da empresa).

Atualmente, o regime jurídico do contrato de trabalho subordinado à distância encontra-se regulado pelos artigos 165º e seguintes do Código do Trabalho. Na nossa lei, o teletrabalho implica a combinação de um elemento geográfico (o trabalho é realizado à distância) e de um elemento tecnológico (o recurso a tecnologias de informação e de comunicação). Assim, distingue-se o teletrabalho do mero trabalho no domicílio. De resto, o teletrabalho pode desenvolver-se no domicílio do teletrabalhador, mas também em centros satélite, comunitários, numa modalidade móvel ou "nómada", não tendo necessariamente de ser executado em casa. O que o distingue é ser feito fora das instalações da empresa e mediante o recurso a tecnologias de informação e de comunicação.

No plano das relações individuais de trabalho, a legislação portuguesa prevê que o "trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores" (formação e promoção ou carreira profissional, limites do período normal de trabalho, segurança e saúde no trabalho, reparação de danos emergentes de acidente ou doença profissional, etc.). Além disso, para evitar o seu isolamento, prevêem-se contactos regulares do teletrabalhador com a empresa e

com os demais trabalhadores. A lei estabelece, ainda, que cabe ao empregador facultar os instrumentos de trabalho e assumir as despesas relacionadas com a sua manutenção, cabendo ao trabalhador o dever de acautelar a sua conservação.

Todavia, têm surgido muitos problemas quer na aplicação efetiva das normas existentes, quer na interpretação sobre o alcance de algumas delas. Numa fase inicial da pandemia, foram suscitadas dúvidas sobre o pagamento do subsídio de alimentação quando o trabalhador se encontra a trabalhar em casa, o que motivou um esclarecimento do Governo, e continua ainda hoje a não ser garantido o pagamento, pelo empregador, dos custos fixos decorrentes do teletrabalho. Têm sido discutidas múltiplas interpretações sobre o que deve entender-se por "instrumentos de trabalho" (um computador, seguramente é-o; mas uma secretária e uma cadeira, por exemplo, não devem também ser incluídos neste conceito?). Surgiram casos flagrantes de violação dos direitos dos trabalhadores através da instalação, nos instrumentos de trabalho (computadores e telemóveis), de programas informáticos que permitem a reprodução total do que o trabalhador executou no terminal ou a gravação de reuniões com o ambiente do seu domicílio, o que aliás motivou pronunciamentos da Comissão Nacional de Proteção de Dados. Está muito longe de se encontrar resolvido o problema suscitado pelo abuso nos horários de trabalho, proporcionado pela "teledisponibilidade" permanente que, sendo até contrária às disposições gerais da lei relativas ao tempo de descanso, acaba por ser uma realidade na prática, sem que tenha surgido um sinal suficientemente inequívoco do legislador para reprimir a conexão abusiva por parte das empresas. Têm surgido também problemas ao nível do regime de acidentes de trabalho, com casos em que as companhias de seguros rejeitam a extensão do seguro aos acidentes ocorridos no espaço doméstico, mesmo em horário de trabalho.

Por outro lado, o Estado Português terá de transpor, até agosto de 2022, a Diretiva 2019/1158, que se refere a regimes de trabalho a distância, incluindo o teletrabalho, estabelecendo que "os Estados-Membros devem tomar as medidas necessárias para garantir que os trabalhadores, com filhos até uma determinada idade, de pelo menos oito anos, e os cuidadores tenham o direito de solicitar regimes de trabalho flexíveis" e que "os empregadores devem tomar em

consideração e atender esses pedidos de regimes de trabalho flexíveis num prazo razoável" e que "o trabalhador deve também ter o direito de solicitar o regresso ao ritmo de trabalho original antes do termo do período acordado, sempre que uma alteração das circunstâncias o justificar".

O Bloco de Esquerda entende que, neste contexto, é preciso dar um impulso legislativo capaz de proteger os trabalhadores. Não se trata de "incentivar" o teletrabalho, nem de assumir que ele é "o paradigma do futuro" a ser promovido. Com efeito, muitos trabalhadores foram obrigados, por imposição legal excecional decorrente das medidas sanitárias, a trabalhar através deste regime. Mas à medida que a pandemia for sendo debelada, é expectável que muitos retomem a rotina no local de trabalho convencional, diminuindo significativamente a incidência de teletrabalho "em tempo integral". É da maior importância, ainda assim, disciplinar o teletrabalho, assumindo que, depois desta experiência, haverá uma parte minoritária dos trabalhadores que permanecerá neste regime e que, perante as evidentes lacunas da lei e os abusos registados, é responsabilidade da lei laboral proteger quem trabalha e minorar os riscos decorrentes desta modalidade de trabalho.

Assim, o presente projeto do Bloco de Esquerda pretende introduzir na lei as seguintes alterações:

1. Estabelecer os conceitos de «trabalhador em regime de teletrabalho» e «trabalhador em regime de trabalho a distância»;
2. Clarificar os conceitos de «tempo de trabalho» e de «tempo de descanso», consagrando o dever de a entidade empregadora respeitar o «tempo de desconexão profissional», através de um enquadramento mais protetor dos trabalhadores;
3. Prever que a violação reiterada desse dever de desconexão por parte das empresas no tempo de descanso do trabalhador constitua indício de assédio, com as consequências daí decorrentes;
4. Eliminar o vínculo, na lei, entre a figura da «isenção de horário» e o «teletrabalho»;

5. Explicitar que, em regime de teletrabalho, se mantém o direito ao subsídio de alimentação e que é responsabilidade do empregador o fornecimento dos meios de informação e comunicação utilizados em teletrabalho;

6. Clarificar as regras de pagamento, pelo empregador, das despesas originadas em regime de teletrabalho e em regime de trabalho a distância, através da introdução de uma cláusula imperativa, que não pode ser afastada por acordo individual, que inclui, designadamente, as despesas com telecomunicações, água e energia (incluindo climatização);

7. Na linha da Diretiva Europeia 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019 (que o Estado português se obrigou a transpor para a legislação nacional até agosto de 2022), que estabelece o direito de trabalhadores com filhos e trabalhadores que sejam cuidadores acederem a regimes de trabalho flexíveis, prever que também o regime de teletrabalho, designadamente com horário flexível, passa a ser um direito para quem tenha a seu cargo filho ou outro dependente a cargo menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica ou ainda no caso de trabalhador que seja cuidador não principal de pessoa dependente

8. Na linha da mesma diretiva, definir as regras de fundamentação qualificada perante a intenção de recusa dos pedidos de regime de teletrabalho e de trabalho a distância, consagrando a obrigatoriedade de parecer das entidades públicas responsáveis pela área de igualdade no trabalho e no emprego;

9. Prever que as normas relativas ao teletrabalho são imperativas, garantindo que não podem ser afastadas ou alteradas por acordo individual com o trabalhador e que, em sede de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, só podem ser alteradas por normas que disponham em sentido mais favorável aos trabalhadores.

10. Consagrar a excecionalidade do regime de visita do empregador ao domicílio do trabalhador, prevendo o acordo do trabalhador e notificação prévia;

11. Garantir uma periodicidade mínima de contactos presenciais entre o trabalhador e a empresa e os seus colegas de trabalho;
12. Reforçar o princípio da reversibilidade do acordo do trabalhador relativamente ao teletrabalho, duplicando o período atual durante o qual o trabalhador pode denunciar o contrato para prestação subordinada de teletrabalho e prevendo que o trabalhador possa regressar ao regime presencial antes do prazo acordado se houver uma alteração de circunstâncias que o justifique;
13. Na linha das orientações da Comissão Nacional de Proteção de Dados, proibir que o empregador imponha, designadamente através de softwares informáticos, uma conexão permanente por meio de imagem ou som durante a jornada de trabalho.
14. Garantir que as estruturas de representação coletiva dos trabalhadores têm acesso aos contactos dos trabalhadores em regime de teletrabalho;
15. Alargar, na regulamentação do regime de reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais, o conceito de "local de trabalho", para que seja inequívoca a aplicação destas disposições quando este é exercido no domicílio, impedindo a qualificação de acidentes profissionais ocorridos em casa como "acidentes domésticos".

Assim, nos termos constitucionais e regimentais aplicáveis, as Deputadas e os Deputados do Bloco de Esquerda, apresentam o seguinte Projeto de Lei:

Artigo 1.º

Objeto

1- A presente lei procede à 19.ª alteração do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e alterado pelas Leis n.os 105/2009, de 14 de setembro, 53/2011, de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de junho, 47/2012, de 29 de agosto, 11/2013, de 28 de janeiro, 69/2013, de 30 de agosto, 27/2014, de 8 de maio, 55/2014, de 25 de agosto, 28/2015, de 14 de abril, 120/2015, de 1 de

setembro, 8/2016, de 1 de abril, 28/2016, de 23 de agosto, 42/2016, de 28 de dezembro, 73/2017, de 16 de agosto, 14/2018, de 19 de março, 90/2019, de 4 de setembro e 93/2019, de 4 de setembro, 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 04 de setembro que regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

Artigo 2.º

Âmbito de aplicação

1 - O disposto no presente diploma aplica-se aos trabalhadores a laborar em regime de teletrabalho e de trabalho a distância, no âmbito das relações de trabalho abrangidas pelo Código do Trabalho.

2- O presente diploma aplica-se, igualmente, com as necessárias adaptações, ao regime de teletrabalho previsto na Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, com as posteriores alterações.

Artigo 3.º

Alterações ao Código de Trabalho

Os artigos 3.º, 29.º, 165.º, 166.º, 168.º, 169.º, 170.º, 171.º, 199.º, 218.º e 465.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 3º

(...)

1 - [...].

2 - [...].

3 - [...].

a) [...];

b) [...];

c) [...];

d) [...];

e) [...];

f) [...];

g) [...];

h) [...];

i) [...];

j) [...];

l) [...];

m) [...];

n) [...];

o) Teletrabalho e trabalho a distância.

4 . [...].

5 - [...].

Artigo 29.º

(...)

1 - [...].

2 - [...].

3 - [...].

4 - [...].

5 - A prática de assédio constitui contraordenação muito grave, sem prejuízo das eventuais **responsabilidades disciplinar e penal previstas** nos termos da lei.

6 - [...].

Artigo 165.º

Noção de trabalho a distância e de teletrabalho

1- **Considera-se trabalho a distância a atividade laboral prestada no domicílio do trabalhador ou em lugar por este determinado, com subordinação jurídica, durante uma parte ou a totalidade da sua jornada de trabalho, com caráter regular.**

2- Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação.

Artigo 166.º

Regime de contrato para prestação subordinada de teletrabalho e regime de trabalho a distância

1 - **Pode exercer a atividade em regime de teletrabalho ou em regime de trabalho a distância um trabalhador da empresa ou outro admitido para o efeito, mediante a celebração de contrato escrito para prestação subordinada de teletrabalho ou de trabalho a distância.**

2 - Verificadas as condições previstas no n.º 1 do artigo 195.º, o trabalhador tem direito a passar a exercer a actividade em regime de teletrabalho **ou em regime de trabalho à distância**, quando este seja compatível com a actividade desempenhada.

3 - Além das situações referidas no número anterior, **o trabalhador com filho ou outro dependente a cargo menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou com doença crónica, ou o trabalhador a quem seja**

atribuído o estatuto de cuidador não principal de pessoa dependente, nos termos da lei, tem direito a exercer a atividade em regime de teletrabalho **ou em regime de trabalho a distância**, **nomeadamente em horário flexível**, quando este seja compatível com a atividade desempenhada e a entidade patronal disponha de recursos e meios para o efeito.

4- [...].

5 - [...].

a) (...);

b) Indicação da actividade a prestar pelo trabalhador, com menção expressa do regime de teletrabalho **ou trabalho a distância**, e correspondente retribuição;

c) [...]

d) Se o período previsto para a prestação de trabalho em regime de teletrabalho **ou de trabalho a distância** for inferior à duração previsível do contrato de trabalho, a actividade a exercer após o termo daquele período;

e) **O modo de instalação e manutenção dos instrumentos de trabalho e o modo de pagamento das inerentes despesas de consumo e de utilização**;

f) (...);

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

6 - [...].

7- A forma escrita é exigida apenas para prova da estipulação do regime de teletrabalho **e do regime de trabalho a distância**.

8 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2, 3 e 4.

9 - O empregador abstém-se de estabelecer comunicações com o trabalhador fora do tempo de trabalho através de ferramentas digitais, como telefonemas, mensagens de correio eletrónico e outras.

10 - O dever de desconexão por parte do empregador inclui, nomeadamente, disposições práticas para desligar ferramentas digitais para fins de trabalho

durante o período de descanso do trabalhador e indicação dos tempos de pausa.

Artigo 167.º

(...)

1 - No caso de trabalhador anteriormente vinculado ao empregador, a duração inicial do contrato para prestação subordinada de teletrabalho **ou de trabalho a distância** não pode exceder três anos.

2 - O empregador pode denunciar o contrato referido no número anterior durante os primeiros 30 dias da sua execução.

3 - O trabalhador pode denunciar o contrato referido no número 1 durante os primeiros 90 dias da sua execução, ou sempre que uma alteração das circunstâncias o justificar.

4 - Cessando o contrato para prestação subordinada de teletrabalho **ou de trabalho a distância**, o trabalhador retoma a prestação de trabalho, nos termos acordados ou nos previstos em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

5 – (anterior n.º 4).

Artigo 168.º

Instrumentos de trabalho em prestação subordinada de teletrabalho e de trabalho a distância

1 - Os instrumentos de trabalho respeitantes a tecnologias de informação e de comunicação utilizados pelo trabalhador, assim como outros indispensáveis ao exercício da sua função profissional, **são fornecidos pelo empregador**.

2 - Cabe ao empregador assegurar a respetiva instalação e manutenção e o pagamento das inerentes despesas, nomeadamente os custos fixos gerados

pelo uso de telecomunicações, água, energia, incluindo climatização, e outros conexos com o exercício das funções.

3- [...].

4 - [...].

Artigo 169.º

Igualdade de tratamento de trabalhador em regime de teletrabalho ou de trabalho a distância

1 - O trabalhador em regime de teletrabalho **ou de trabalho a distância** tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores, nomeadamente no que se refere à 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 [novo] **- O trabalhador em regime de teletrabalho ou de trabalho à distância tem direito a subsídio de refeição, em moldes idênticos aos dos trabalhadores presenciais, bem assim como aos restantes complementos remuneratórios**.

3 – (antigo n.º 2)

4- (antigo n.º 3)

Artigo 170.º

Privacidade de trabalhador em regime de teletrabalho ou em regime de trabalho a distância

1 - [...].

2 - Sempre que o teletrabalho **ou o trabalho a distância** seja realizado no domicílio do trabalhador, a visita ao local de trabalho só deve ter por objecto o controlo da actividade laboral, **que não possa ser realizada de outra forma,** bem

como dos instrumentos de trabalho e apenas pode ser efetuada entre as 9 e as 19 horas, com a assistência do trabalhador ou de pessoa por ele designada.

3 – A visita prevista no número anterior é marcada por acordo entre as partes.

4 - Na falta de acordo, a visita será realizada após aviso prévio ao trabalhador, com a antecedência mínima de 48 horas.

5 - No acesso ao domicílio do trabalhador, as ações integradas pelo empregador devem ser adequadas e proporcionais aos objetivos e finalidade da visita.

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

7 - Constitui contra-ordenação **muito** grave a violação do disposto neste artigo.

Artigo 171.º

Participação e representação coletivas de trabalhador em regime de teletrabalho ou em regime de trabalho a distância

1 - O trabalhador em regime de teletrabalho ou **em regime trabalho a distância** integra o número de trabalhadores da empresa para todos os efeitos relativos a estruturas de representação coletiva, podendo candidatar-se a essas estruturas.

2 - [...].

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 **em regime de trabalho a distância,** nomeadamente divulgando informações a que se refere o n.º 1 do artigo 465.º

4 - Para efeitos do estabelecimento das comunicações previstas neste artigo, o empregador fornece às estruturas de representação coletiva dos trabalhadores os contactos necessários e adequados do trabalhador em regime de teletrabalho ou em regime de trabalho a distância .

5 – (anterior nº 4).

Artigo 199.º

(...)

1- [anterior corpo do artigo]

2- O período de descanso deve corresponder a um tempo de desconexão profissional.

3. As formas de garantir o tempo de desconexão profissional, designadamente através da não utilização das tecnologias de informação e comunicação durante o período de descanso do trabalhador, podem ser estabelecidas mediante instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

4. A violação do disposto no n.º 2 pode constituir assédio, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 29.º deste Código.

Artigo 218.º

(...)

1- [...].

a) (...);

b) (...);

c) (Revogado)

2 - [...].

Artigo 465.º

(...)

1 – [...]

2- A distribuição de informação sindical prevista no número anterior inclui o contacto, por via de comunicação eletrónica, com os trabalhadores da empresa cuja prestação de trabalho seja feita em regime de teletrabalho ou trabalho a distância.

3 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos números anteriores.»

Artigo 4.º

Aditamento ao Código de Trabalho

É aditado o artigo 166.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

Apreciação do pedido

1- No caso de pretender recusar o pedido previsto no n.º 2 e 3 do artigo 166.º, o empregador comunica ao trabalhador, no prazo de 20 dias, por escrito e com os fundamentos previstos na presente lei, especificando os motivos da incompatibilidade com a atividade desempenhada.

2 - Quando a recusa tenha por fundamento a indisponibilidade de recursos e meios da empresa para o efeito, cabe ao empregador demonstrar e provar que tal pedido acarreta encargos de ordem financeira e técnica desproporcionados e que atendeu à duração do teletrabalho ou trabalho a distância pedido pelo trabalhador.

3 - O trabalhador pode apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção da decisão de recusa.

4 - Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade no trabalho e no emprego, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de recusar e da apreciação do trabalhador.

5 - A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do trabalhador se não for emitido naquele prazo.

6 - O empregador, em relação ao objeto do pedido, não pode proceder em sentido diverso do parecer prestado, salvo em cumprimento de uma decisão judicial.»

Artigo 5.º

Alterações à Lei n.º 98/2009, de 04 de Setembro

O artigo 8.º da Lei n.º 98/2009, de 04 de setembro, que regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais, passa a ter a seguinte redação:

«Artigo 8.º

(...)

1 - É acidente de trabalho aquele que se verifique no local e no tempo de trabalho **ou no domicílio do trabalhador em regime de teletrabalho ou de trabalho a distância** e produza directa ou indirectamente lesão corporal, perturbação funcional ou doença de que resulte redução na capacidade de trabalho ou de ganho ou a morte.

2 - [...].

a) «Local de trabalho» todo o lugar em que o trabalhador se encontra ou deva dirigir-se em virtude do seu trabalho **ou o domicílio do trabalhador em regime de teletrabalho ou de trabalho a distância** e em que esteja, direta ou indiretamente, sujeito ao controlo do empregador;

b) [...].»

Artigo 6.º

Entrada em vigor

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

Assembleia da República, 19 março de 2021

As Deputadas e os Deputados do Bloco de Esquerda,

José Soeiro; Pedro Filipe Soares; Mariana Mortágua; Jorge Costa; Alexandra Vieira; Beatriz Dias; Fabíola Cardoso; Isabel Pires; Joana Mortágua; João Vasconcelos; José Manuel Pureza; José Maria Cardoso; Luís Monteiro; Maria Manuel Rola; Moisés Ferreira; Nelson Peralta; Ricardo Vicente; Sandra Cunha; Catarina Martins