

José Manuel Jesus

De: Catarina Silva
Enviado: 17 de setembro de 2021 22:56
Para: Comissão 10ª - CTSS XIV
Cc: José Moura Soeiro; Isabel Pires
Assunto: Proposta de substituição do Projeto de Lei n.º 745/XIV/2ª. - Altera o regime jurídico-laboral de teletrabalho, garantindo maior proteção do trabalhador
Anexos: proposta de substituição teletrabalho Bloco_17092021.docx
Categorias: GT- TT

Exmo. Senhores,

Em nome do Grupo Parlamentar do Bloco Esquerda, serve o presente para remeter, em anexo, a Proposta de substituição do Projeto de Lei n.º 745/XIV/2ª. - Altera o regime jurídico-laboral de teletrabalho, garantindo maior proteção do trabalhador.

Obrigada.

Com os melhores cumprimentos,

Catarina Silva
Assessora parlamentar
Assembleia da República
Tel. 213 917 592





Bloco de Esquerda

Grupo Parlamentar

NU: 684155

N.º 531 17/09/2021

Proposta de Substituição do Projeto de Lei n.º 745/XIV/2ª

Altera o regime jurídico-laboral de teletrabalho, garantindo maior proteção do trabalhador

Artigo 1.º

Objeto

A presente lei procede a alteração do regime de teletrabalho, alterando o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Artigo 2.º

Alterações ao Código de Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro

Os artigos 3.º, 29º, 165.º a 171.º, 199.º, 218.º, 465.º e 492.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual, passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 3.º

Relações entre fontes de regulação

1. [...];
2. [...];
3. [...];
 - a) [...];
 - b) [...];
 - c) [...];
 - d) [...];
 - e) [...];
 - f) [...];
 - g) [...];
 - h) [...];
 - i) [...];
 - j) [...];
 - k) Teletrabalho
 - l) [...];
 - m) [...];
 - n) [...];
4. [...];

5. [...];

Artigo 29.º
Assédio

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 teletrabalho e âmbito do regime

1. [...]
2. As disposições previstas na presente Subsecção aplicam-se também ao trabalho a distância prestado no domicílio do trabalhador ou em lugar por este determinado, com subordinação jurídica, durante uma parte ou a totalidade da sua jornada de trabalho, com carácter regular

Artigo 166.º
Acordo para prestação de teletrabalho

1. Pode exercer a atividade em regime de teletrabalho um trabalhador da empresa ou outro admitido para o efeito.
2. 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.
3. O acordo de teletrabalho define o regime de permanência ou de alternância de períodos de trabalho a distância e de trabalho presencial.
4. O acordo define, nomeadamente:
 - a) identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
 - b) 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;
 - c) o período normal do trabalho diário e semanal;
 - d) o horário de trabalho;
 - e) atividade contratada, com indicação da categoria correspondente;
 - f) a retribuição a que o trabalhador terá direito, incluindo prestações complementares e acessórias;
 - g) propriedade dos instrumentos de trabalho bem como o responsável pela respetiva instalação e manutenção;
 - h) a periodicidade e o modo de concretização dos contactos presenciais a que se refere a alínea c) do n.º 1 do artigo 170.º.
5. (anterior n.º 7)

6. Se a proposta de acordo de teletrabalho partir do empregador, a oposição do trabalhador não tem que 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. 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 pedido pelo trabalhador.

Artigo 167.º

Duração e cessação do acordo de implementação do teletrabalho

1. O acordo de teletrabalho não pode exceder seis meses, renovando-se automaticamente se nenhuma das partes declarar por escrito não ter interesse na sua renovação, até 15 ou 30 dias antes do término, mediante iniciativa do trabalhador ou do empregador, respetivamente.
2. Qualquer das partes pode denunciar o acordo, durante os primeiros 30 dias da sua execução no caso do empregador e, no caso do trabalhador, durante os primeiros 60 dias ou sempre que uma alteração ponderosa e superveniente das circunstâncias o justificar.
3. Cessando o acordo de teletrabalho, o trabalhador passa a exercer 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.
4. [...].

Artigo 168.º

Equipamentos e sistemas

1. O empregador é responsável pela disponibilização ao trabalhador dos equipamentos e sistemas necessários à realização do trabalho e à interação trabalhador-empregador, devendo o acordo a que se refere o artigo 166º especificar se são fornecidos diretamente ou adquiridos pelo trabalhador, com a concordância do empregador acerca das suas características e preços.
2. São integralmente compensadas pelo empregador todas as despesas adicionais que, comprovadamente, o trabalhador suporte como direta consequência da aquisição, nos termos do número anterior, ou do uso dos equipamentos e sistemas informáticos ou telemáticos na realização do trabalho, bem como os acréscimos de custos de energia, de água e da rede instalada no local de trabalho em condições de velocidade compatível com as necessidades de comunicação de serviço, os custos de manutenção dos mesmos equipamentos e sistemas, os custos fixos gerados pela climatização do espaço e outros conexos com o exercício da atividade.

3. Consideram-se despesas adicionais, para os efeitos deste artigo, as correspondentes à aquisição de bens e/ou serviços de que o trabalhador não dispunha antes da celebração do acordo a que se refere o artigo 166º, assim como as determinadas por comparação com as despesas homólogas do trabalhador no mesmo mês do último ano anterior à aplicação desse acordo.
4. Para efeitos do n.º anterior, são consideradas as situações em que o teletrabalho é prestado em local diferente da residência habitual do trabalhador.
5. O pagamento da compensação mencionada no número anterior é devido imediatamente após a realização das despesas pelo trabalhador.
6. 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 no acordo a que se refere o artigo 166º.

Artigo 169.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.
2. O trabalhador em regime de teletrabalho tem direito a subsídio de refeição, em moldes idênticos aos dos trabalhadores presenciais, bem assim como aos restantes complementos remuneratórios.
3. O trabalhador em regime de teletrabalho tem o direito a 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, bem como ao tempo necessário para a deslocação para o exercício deste direito, até a um máximo de 2 horas.
4. O trabalhador em regime de teletrabalho integra o número de trabalhadores da empresa para todos os efeitos relativos a estruturas de representação coletiva, podendo candidatar-se a essas estruturas.
5. O trabalhador pode utilizar as tecnologias de informação e de comunicação afetas à prestação de trabalho para participar em reunião promovida no local de trabalho por estrutura de representação coletiva dos trabalhadores.
6. 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, nomeadamente divulgando informações a que se refere o n.º 1 do artigo 465.º.
7. Constitui contraordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Artigo 170.º

Deveres especiais

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

- a) informar o trabalhador, quando necessário, 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 fora do tempo de trabalho através de ferramentas digitais, como telefonemas, mensagens de correio eletrónico e outras;
- c) diligenciar no sentido da redução do isolamento do trabalhador, promovendo, com a periodicidade estabelecida no acordo de teletrabalho, com intervalos não superiores a um mês, contactos presenciais dele com as chefias e demais trabalhadores;
- 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 168º, 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.
- f) fornecer ao trabalhador a formação de que este careça para o uso adequado e produtivo dos concretos equipamentos e sistemas que serão utilizados no teletrabalho.
- g) fornecer às estruturas de representação coletiva dos trabalhadores os contactos necessários e adequados do trabalhador em regime de teletrabalho.

2. 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.

3. Sem prejuízo dos deveres gerais consagrados pelo Código do Trabalho, o teletrabalho implica, para o trabalhador, os seguintes deveres especiais:

- a) informar atempadamente a empresa de quaisquer avarias ou defeitos de funcionamento dos equipamentos e sistemas utilizados na prestação de trabalho;
- 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.

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

5. Constitui contraordenação grave a violação dos deveres dispostos no n.º 1 deste artigo.

Artigo 171.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. As ações de fiscalização que impliquem visitas de autoridades inspetivas ao domicílio do trabalhador requerem a anuência do trabalhador e a comunicação da sua realização com a antecedência mínima de 48 horas.

Artigo 199.º
Período de descanso

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
Condições de isenção de horário de trabalho

1. [...].
 - a) (...);
 - b) (...);
 - c) (Revogado).
- 2 - [...].

Artigo 465.º
Afixação e distribuição de informação sindical

1. [...]
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 a violação do disposto neste artigo.

Artigo 492.º
Conteúdo de convenção coletiva

1. [...]:
 - a) [...];
 - b) [...];
 - c) [...];
 - d) [...];
 - e) [...];
 - f) [...];
 - g) [...];
 - h) [...];
2. [...]:
 - a) [...];
 - b) [...];
 - c) [...];
 - d) [...];
 - e) [...];
 - f) [...];
 - g) [...];
 - h) [...];
 - i) As condições de prestação de trabalho em regime de teletrabalho.
3. [...].
4. [...]. »

Artigo 3.º
Aditamentos ao Código de Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro

São aditados os artigos 166.º-A, 169.º-A e 170.º-A ao Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual, com a seguinte redação:

«Artigo 166.º-A
Direito ao teletrabalho

1. Verificadas as condições previstas no n.º 1 do artigo 195.º, o trabalhador tem direito a passar a exercer a atividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a atividade desempenhada.
2. Além das situações referidas no número anterior, o trabalhador com filho com idade até 3 anos tem 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.
3. O direito previsto no número anterior é estendido até aos 12 anos nas seguintes situações:
 - a) Nos casos em que ambos os progenitores reúnem condições para o exercício da atividade em regime de teletrabalho, desde que este seja exercido por ambos em períodos sucessivos de igual duração num prazo de referência máxima de 12 meses;

- b) Famílias monoparentais ou situações em que apenas um dos progenitores, comprovadamente, reúne condições para o exercício da atividade em regime de teletrabalho;
- 4. O trabalhador com filho, 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.
- 5. O empregador não pode opor-se ao pedido do trabalhador nos termos dos números anteriores.
- 6. Constitui contraordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Artigo 169.º-A
Organização, direção e controlo do trabalho

- 1. O trabalhador é obrigado a comparecer nas instalações da empresa ou noutro 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.
- 2. O empregador suporta o custo das deslocações a que se refere o número anterior, na parte em que, eventualmente, exceda o custo normal do transporte entre o domicílio do trabalhador e o local em que normalmente prestaria trabalho em regime presencial.
- 3. 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 previamente conhecidos por ele e compatíveis com o respeito pela sua privacidade.
- 4. 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.
- 5. É vedada a captura e utilização de imagem, de som, de escrita, de histórico, ou o recurso a outros meios de controlo que possam afetar o direito à privacidade do trabalhador.
- 6. 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 período previamente acordado, entre as 9 e as 19 horas, dentro do horário de trabalho.
- 7. No acesso ao domicílio do trabalhador, as ações integradas pelo empregador devem ser adequadas e proporcionais aos objetivos e finalidade da visita.
- 8. Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos n.ºs 4 e 5 do presente artigo.

Artigo 170.º-A
Saúde e segurança no trabalho

- 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. O empregador organiza em moldes específicos e adequados, 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 nº 349/93, de 1 de outubro.
 3. 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.
 4. O regime legal de reparação dos acidentes de trabalho e doenças profissionais aplica-se às situações de teletrabalho, considerando-se local de trabalho o local previsto no acordo de teletrabalho incluindo, nos casos aplicáveis, o domicílio do trabalhador.
 5. Constitui contraordenação muito grave imputável ao empregador a violação do disposto neste artigo.

Artigo 4.º
Teletrabalho no âmbito da Administração Pública

1. O regime jurídico do teletrabalho aplica-se, com as necessárias adaptações, à Administração Pública central, regional e local.
2. Sem prejuízo das competências da Inspeção-geral das Finanças, enquanto autoridade de auditoria, cabe às inspeções sectoriais fiscalizar o cumprimento das normas reguladoras do teletrabalho no âmbito da Administração Pública.

Artigo 5.º
Entrada em vigor

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

Palácio de S. Bento, 17 de setembro de 2021.

O Deputado e a Deputada,

José Soeiro e Isabel Pires