

TEXTO DE SUBSTITUIÇÃO DOS PROJETOS DE LEI N.ºS

535/XIV/2.ª (PAN) - «Consagra o direito de desconexão profissional, procedendo à décima sexta alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro»;

745/XIV/2.ª (BE) - «Altera o regime jurídico-laboral de teletrabalho, garantindo maior proteção do trabalhador (19.ª alteração ao Código do Trabalho e 1ª alteração da Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, que regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais)»;

790/XIV/2.ª (Ninsc CR) - «Garante o direito dos trabalhadores à desconexão profissional»;

791/XIV/2.ª (Ninsc CR) - «Reforça os direitos dos trabalhadores em regime de teletrabalho»;

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

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 04 de setembro»; e

812/XIV/2.ª (PSD) - «Altera o regime jurídico-laboral do teletrabalho (19ª 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)»

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, e a Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, que regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais, na sua redação atual.

Artigo 2.º

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

Os artigos 3.º, 165.º a 171.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

[...]

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



Comissão de Trabalho e Segurança Social

- m) [...];
- n) [...];
- 4. [...];
- 5. [...];

Artigo 165.º

Noção de teletrabalho e âmbito do regime

1. Considera-se teletrabalho a prestação de trabalho em regime de subordinação jurídica do trabalhador a um empregador, em local não determinado por este, através do recurso a tecnologias de informação e comunicação.
2. As disposições contidas nos artigos 168º, 169.º-A, 169.º-B, 170.º e 170.º-A aplicam-se, na parte compatível, a todas as situações de trabalho a distância sem subordinação jurídica, mas em regime de dependência económica.

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 à 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) A atividade contratada, com indicação da categoria correspondente;
 - f) A retribuição a que o trabalhador terá direito, incluindo prestações complementares e acessórias;
 - g) A 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 169.º-B.

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 o exercício em regime 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 local de trabalho previsto no acordo de teletrabalho pode ser alterado pelo trabalhador mediante acordo escrito com o empregador.

9. O empregador pode definir, por regulamento interno publicitado, e com 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 167.º

Duração e cessação do acordo de teletrabalho

1. O acordo de teletrabalho pode ser celebrado com duração determinada ou com duração indeterminada.

2. Sendo o acordo de teletrabalho celebrado com duração determinada, este não pode exceder seis meses, renovando-se automaticamente por iguais períodos, se nenhuma das partes declarar por escrito, até 15 dias antes do término, não pretender a sua renovação.

3. Sendo o acordo de duração indeterminada, qualquer das partes pode fazê-lo cessar mediante comunicação escrita à outra, que produzirá efeitos no 60º dia posterior.

4. Qualquer das partes pode denunciar o acordo, de duração determinada ou de duração indeterminada, durante os primeiros 30 dias da sua execução.

5. Cessando o acordo de teletrabalho no âmbito de um contrato de trabalho 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 em regime presencial com funções e duração do trabalho idênticas.

6. [anterior n.º 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 166.º 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, 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.
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 166.º, assim como as determinadas por comparação com as despesas homólogas do trabalhador no mesmo mês do último ano anterior à aplicação desse acordo.
4. O pagamento da compensação mencionada no n.º 2 é devido imediatamente após a realização das despesas pelo trabalhador.
5. A compensação paga ao trabalhador para custear as despesas inerentes ao teletrabalho é considerada, para efeitos fiscais, custo para o empregador e não constitui rendimento para o trabalhador.
6. 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 9 do artigo 166.º.

Comissão de Trabalho e Segurança Social

7. 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 166.º.

8. 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 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, nomeadamente no que se refere a formação, promoção na carreira, limites da duração do trabalho, períodos de descanso, incluindo férias pagas, proteção da saúde e segurança no trabalho, reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais, e acesso a informação das estruturas representativas dos trabalhadores.

2. 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.

3. 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.

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

[...]

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 requer aviso prévio de 24 horas e concordância do trabalhador.
3. A visita prevista no número anterior 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 horário de trabalho acordado nos termos da alínea d) do n.º 4 do artigo 166.º.
4. No acesso ao domicílio do trabalhador, as ações integradas pelo empregador devem ser adequadas e proporcionais aos objetivos e finalidade da visita.
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. Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos nºs 1, 2, 3 e 4.
7. Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto no n.º 5.

Artigo 171.º

Fiscalização

1. Cabe ao serviço com competência inspetiva do Ministério responsável pela área do 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 465.º

[...]

1. [...]

Comissão de Trabalho e Segurança Social

2. As estruturas representativas dos trabalhadores têm o direito de afixar em local disponibilizado, para o efeito, 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

[...]

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 do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro

São aditados os artigos 166.º-A, 169.º-A, 169.º-B, 170.º-A e 199.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 regime do 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 três anos tem direito a exercer a atividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a atividade desempenhada e o empregador disponha de recursos e meios para o efeito.
3. O direito previsto no número anterior pode ser estendido até aos 8 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 empregador não pode opor-se ao pedido do trabalhador nos termos dos números anteriores.
5. Tem ainda direito a exercer a atividade em regime de teletrabalho, pelo período máximo de quatro anos seguidos ou interpolados, o trabalhador a quem tenha sido reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal, mediante comprovação do mesmo, nos termos da legislação aplicável, quando este seja compatível com a atividade desempenhada e o empregador disponha de recursos e meios para o efeito.
6. O empregador pode opor-se ao direito previsto no número anterior quando não estejam reunidas as condições aí previstas ou com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, sendo nestes casos aplicável o



Comissão de Trabalho e Segurança Social

procedimento previsto nos números 3 a 10 do artigo 57.º, com as necessárias adaptações.

7. O direito previsto no n.º 3 deste artigo, não se aplica ao trabalhador de microempresa.

8. Constitui contraordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Artigo 169.º-A

Organização, direção e controlo do trabalho

1. 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, devem ter lugar dentro do horário de trabalho e ser agendadas preferencialmente com 24 horas de antecedência.

2. 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, 24 horas de antecedência.

3. 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.

4. Os poderes de direção e controlo da prestação de trabalho no teletrabalho são exercidos preferencialmente 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.

5. O controlo da prestação de trabalho, 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.

6. Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos n.ºs 1 e 3 deste artigo e no n.º 1 do artigo 170.º.

Artigo 169.º-B

Deveres especiais

1. Sem prejuízo dos deveres gerais consagrados no Código do Trabalho, o regime de 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 trabalhador no período de descanso nos termos a que se refere o artigo 199º- A;
- c) Diligenciar no sentido da redução do isolamento do trabalhador, promovendo, com a periodicidade estabelecida no acordo de teletrabalho, ou, em caso de omissão, com intervalos não superiores a dois meses, 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.

2. 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.

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

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

Segurança e saúde 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 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.
5. 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 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.
6. Constitui contraordenação muito grave imputável ao empregador a violação do disposto neste artigo.

Artigo 199.º-A

Dever de abstenção de contacto

1. O empregador tem o dever de se abster de contactar o trabalhador no período de descanso, ressalvadas as situações de força maior.
2. Constitui ação discriminatória, para os efeitos do artigo 25.º, qualquer tratamento menos favorável dado a trabalhador, designadamente em matéria de condições de trabalho e de progressão na carreira, pelo facto de exercer o direito estabelecido no número anterior.

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

Artigo 4.º

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

O artigo 8.º da Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, passa a ter a seguinte redação:

«Artigo 8.º

[...]

1 - [...].

2 - [...]:

a) [...];

b) [...];

c) No caso de teletrabalho ou trabalho à distância, considera-se local de trabalho aquele que conste do acordo de teletrabalho.

Artigo 5.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.

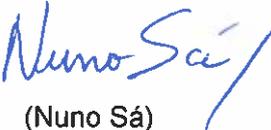
Artigo 6.º

Entrada em vigor

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

Palácio de São Bento, 4 de novembro de 2021.

O VICE-PRESIDENTE DA COMISSÃO



(Nuno Sá)

