

Comissão de Trabalho e Segurança Social

PARECER CONJUNTO

Projeto de Lei n.º 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

Projeto de Lei n.º 765/XIV/2.ª (PCP)

Regula o regime de trabalho em teletrabalho

Projeto de Lei n.º 791/XIV/2.ª (NiCR)

Reforça os direitos dos trabalhadores em regime de teletrabalho

Projeto de Lei n.º 806/XIV/2.ª (PEV)

Altera o código do trabalho com vista a regular o teletrabalho de forma mais justa

Projeto de Lei n.º 808/XIV/2.ª (PS)

Procede à regulação do teletrabalho

Projeto de Lei 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 04 de setembro

Autora:

Clara Marques Mendes

(PSD)



Comissão de Trabalho e Segurança Social

ÍNDICE

PARTE I – CONSIDERANDOS

1. Introdução
2. Objeto, motivação e conteúdo das iniciativas
3. Enquadramento legal.
4. Apreciação da conformidade dos requisitos formais, constitucionais e regimentais e do cumprimento da lei formulário.
5. Iniciativas legislativas e Petições pendentes

PARTE II – OPINIÃO DA DEPUTADA AUTORA DO PARECER

PARTE III – CONCLUSÕES

PARTE IV – ANEXOS

PARTE I – CONSIDERANDOS

1 – Introdução

Os Projetos de Lei n.ºs 745/XIV/2.^a (BE), 765/XIV/2.^a (PCP), 791/XIV/2.^a (NiCR), 806/XIV/2.^a (PEV), 808/XIV/2.^a (PS) e 811/XIV/2.^a (PAN) foram devidamente apresentados ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 167.º da Constituição, no artigo 118.º e no n.º 1 do artigo 119.º do Regimento da Assembleia da República (RAR), que consagram o poder de iniciativa da lei.

Trata-se de um poder dos Deputados, nos termos da alínea *b*) do artigo 156.º da Constituição e da alínea *b*) do n.º 1 do artigo 4.º do RAR, e dos grupos parlamentares, nos termos da alínea *g*) do n.º 2 do artigo 180.º da Constituição e da alínea *f*) do artigo 8.º do RAR.

O P JL n.º 745/XIV/2.^a, do Grupo Parlamentar (GP) do BE, «Altera o Regime jurídico laboral de teletrabalho, garantindo maior proteção do trabalhador», o P JL n.º 765/XIV/2.^a, do GP do PCP, «Regula o regime de teletrabalho», o P JL n.º 791/XIV/2.^a, da Deputada Não Inscrita Cristina Rodrigues, «Reforça os direitos dos trabalhadores em regime de teletrabalho», o P JL n.º 806/XIV/2.^a, do GP do PEV, «Altera o Código do Trabalho com vista a regular o teletrabalho de forma mais justa», o P JL n.º 808/XIV/2.^a, do GP do PS, «Procede à regulação do teletrabalho» e o P JL n.º 811/XIV/2.^a, do GP do 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».

Por dizerem respeito a matéria laboral, as presentes iniciativas foram submetidas a apreciação pública, nos termos e para os 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, do artigo 134.º do Regimento da Assembleia da República e dos artigos 469.º a 475.º do Código

Comissão de Trabalho e Segurança Social

do Trabalho, ainda decorrendo o prazo de apreciação pública quantos aos Projetos de Lei n.ºs 765/XIV/2.^a (PCP), que termina a 7 de maio, 791/XIV/2.^a, que termina a 6 de maio, 806/XIV/2.^a, que termina a 20 de maio, 908/XIV/2.^a e 811/XIV/2.^a, que terminam a 20 de maio de 2021.

O debate na generalidade das iniciativas em apreciação está agendado para a reunião plenária de hoje, quarta-feira, 5 de maio.

2 – Objeto, motivação e conteúdo das iniciativas

As iniciativas em apreciação promovem alterações ao Código de Trabalho – Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual, à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, à Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, que regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, à Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, que aprova o regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho, e ao Código do Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Singulares, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 442-A/88, de 30 de Novembro, na sua redação atual.

Os Projetos de Lei *sub judice* visam, de acordo com o referido nas exposições de motivos, melhorar a legislação de trabalho, atentas as alterações recentes de massificação do teletrabalho e do trabalho à distância e, bem assim, alterar a legislação que regula o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais.

3 – Enquadramento Legal

Em relação ao enquadramento legal, remetemos para a nota técnica, elaborada pelos serviços da Assembleia da República, a qual faz parte integrante do presente relatório.

4 – Apreciação da conformidade dos requisitos formais, constitucionais e regimentais e do cumprimento da lei formulário.

As iniciativas em apreço assumem a forma de projeto de lei, em conformidade com o disposto no n.º 1 do artigo 119.º do RAR, encontram-se redigidas sob a forma de artigos, têm uma designação que traduz sinteticamente o seu objeto principal e são precedidas de uma breve exposição de motivos, cumprindo, assim, os requisitos formais previstos no n.º 1 do artigo 124.º do RAR. Respeitam, de igual modo, os limites à admissão da iniciativa, impostos pelo n.º 1 do artigo 120.º do RAR, na medida em que não parecem infringir a Constituição ou os princípios nela consignados e definem concretamente o sentido das modificações a introduzir na ordem legislativa.

Sendo as iniciativas sobre matéria de trabalho, os projetos de lei em referência foram colocados em apreciação pública, nos termos do artigo 134.º do RAR e dos artigos 469.º a 475.º do Código do Trabalho, para os 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.

A lei formulário¹ estabelece um conjunto de normas sobre a publicação, identificação e formulário dos diplomas que são relevantes em caso de aprovação da presente iniciativa. As disposições deste diploma deverão, por isso, ser tidas em conta no decurso do processo da especialidade na Comissão, em particular em sede de redação final.

¹ Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, alterada e republicada pela [Lei n.º 43/2014, de 11 de julho](#)

Comissão de Trabalho e Segurança Social

Em conformidade com o disposto no n.º 2 do artigo 7.º do diploma suprarreferido, «Os atos normativos devem ter um título que traduza sinteticamente o seu objeto». Por outro lado, o n.º 1 do artigo 6.º da lei formulário estipula que «os diplomas que alterem outros devem indicar o número de ordem da alteração introduzida e, caso tenha havido alterações anteriores, identificar aqueles diplomas que procederam a essas alterações, ainda que incidam sobre outras normas».

Os títulos das presentes iniciativas legislativas traduzem sinteticamente o seu objeto, mostrando-se conforme ao disposto no n.º 2 do artigo 7.º da lei formulário, embora, em caso de aprovação, possam ser objeto de aperfeiçoamento formal, em sede de apreciação na especialidade ou em redação final.

Na presente fase do processo legislativo as iniciativas em apreço não nos parecem suscitar outras questões em face da lei formulário, remetendo-se para as apreciações constantes da nota técnica, que faz parte integrante do presente Parecer.

5 – Iniciativas Legislativas e Petições pendentes

Existe um conjunto de iniciativas legislativas sobre esta matéria e matéria conexas, devidamente identificadas e enumeradas na nota técnica, para a qual remetemos e que, como se disse, faz parte integrante do presente relatório.

PARTE II – OPINIÃO DA DEPUTADA AUTORA DO PARECER

A Deputada autora do Parecer reserva a sua posição para a discussão das iniciativas legislativas em Sessão Plenária.

PARTE III – CONCLUSÕES

Comissão de Trabalho e Segurança Social

Tendo em consideração o anteriormente exposto, a Comissão de Trabalho e Segurança Social conclui que:

1. As iniciativas em apreciação promovem, entre outras, alterações ao Código de Trabalho – Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual, à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e à Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, que regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais;
2. As presentes iniciativas cumprem todos os requisitos formais, constitucionais e regimentais em vigor;
3. Sendo as iniciativas legislativas aprovadas na generalidade, em sede de discussão e votação na especialidade ou na fixação da redação final, o título passe a conter uma única redação, no sentido de tornar a sua formulação mais sucinta e clara do ponto de vista formal;
4. Atendendo ao contexto atual de necessidade de adequação da existência de um Diário da República Eletrónico (acessível, universal e gratuito) com o previsto e regulado pela Lei Formulário, é recomendável não colocar o elenco de diplomas que procederam a alterações, nem o número de ordem de alteração, quando a mesma incida sobre «Códigos», «Leis Gerais», «Regimes Gerais», «Regimes Jurídicos» ou atos legislativos de estrutura semelhante;
5. Nos termos regimentais aplicáveis, o presente parecer deverá ser remetido a Sua Excelência o Presidente da Assembleia da República.

PARTE IV – ANEXOS

Nota Técnica



Comissão de Trabalho e Segurança Social

Palácio de São Bento, 5 de maio de 2021

A Deputada Relatora

(Clara Marques Mendes)

O Vice-Presidente da Comissão

(João Paulo Pedrosa)

[Projeto de Lei n.º 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

Data de admissão: 22 de março de 2021

[Projeto de Lei n.º 765/XIV/2.ª \(PCP\)](#)

Regula o regime de trabalho em teletrabalho

Data de admissão: 30 de março de 2021

[Projeto de Lei n.º 791/XIV/2.ª \(NiCR\)](#)

Reforça os direitos dos trabalhadores em regime de teletrabalho

Data de admissão: 13 de abril de 2021

[Projeto de Lei n.º 806/XIV/2.ª \(PEV\)](#)

Altera o código do trabalho com vista a regular o teletrabalho de forma mais justa

Data de admissão: 22 de abril de 2021

[Projeto de Lei n.º 808/XIV/2.ª \(PS\)](#)

Procede à regulação do teletrabalho

[Projeto de Lei 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 04 de setembro

Data de admissão: 27 de abril de 2021

Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª)

Índice

- [I. Análise da iniciativa](#)**
- [II. Enquadramento parlamentar](#)**
- [III. Apreciação dos requisitos formais](#)**
- [IV. Análise de direito comparado](#)**
- [V. Consultas e contributos](#)**
- [VI. Avaliação prévia de impacto](#)**
- [VII. Enquadramento bibliográfico](#)**

Elaborado por: José Filipe Sousa (DAPLEN), Filomena Romano de Castro e Filipa Paixão (DILP), Paula Faria (BIB), Liliane Sanches da Silva e Pedro Pacheco (DAC)

Data: 3 de maio de 2021

I. Análise das iniciativas

- **As iniciativas**

1) Começando por notar a transição abrupta para o teletrabalho provocada pela pandemia da doença COVID-19, os proponentes do Projeto de Lei n.º 745/XIV/2.^a (BE) fazem referência a dados estatísticos e a vários estudos que mostram a abrangência deste regime, lembrando os argumentos habitualmente aduzidos a seu favor e enfatizando os riscos e as consequências nefastas para os trabalhadores, concluindo pela importância de repensar algumas realidades, como o tempo de trabalho. Posto isto, invocam o enquadramento europeu que motivou a introdução desta figura no ordenamento jurídico nacional em 2003¹, aproveitando para a distinguir do «trabalho no domicílio», e dando conta dos problemas resultantes da interpretação e aplicação das normas existentes.

Deste modo, assumindo a necessidade de «dar um impulso legislativo capaz de proteger os trabalhadores», consideram que é da maior importância regular o teletrabalho, já que, mesmo com a expectável redução da sua incidência, haverá uma parte minoritária dos trabalhadores que permanecerá neste regime. Com esse propósito, enunciam-se, entre outras, as seguintes prioridades: clarificar os conceitos de «trabalhador em regime de teletrabalho» e «trabalhador em regime de trabalho a distância», «tempo de trabalho» e «tempo de descanso»; indiciar como assédio a violação reiterada do dever de desconexão e excluir a ligação entre isenção de horário e teletrabalho; fixar as despesas da responsabilidade do empregador; flexibilizar o acesso dos pais a esta modalidade laboral; estabelecer a excecionalidade da visita do empregador ao domicílio do trabalhador, exigindo-se acordo e notificação prévia, e bem assim uma periodicidade mínima de contactos entre o trabalhador e os colegas; reforçar a reversibilidade do acordo de teletrabalho; alargar o conceito de local de trabalho, para efeitos de qualificação de acidentes profissionais.

¹ Assim como a Diretiva 2019/1158, que o Estado Português terá de transpor até agosto de 2022.

A iniciativa desdobra-se em seis artigos, traduzindo-se os primeiro e segundo no objeto e âmbito de aplicação, o terceiro a quinto nas almejadas alterações e o sexto e último na entrada em vigor.

2) Os autores do Projeto de Lei n.º 765/XIV/2.^a (PCP) realçam o impacto do desenvolvimento científico e tecnológico no mundo do trabalho, registando que no conceito do teletrabalho se diluem distintas realidades não confundíveis entre si, tais como o trabalho à distância e o trabalho no domicílio. Sinalizando a tentativa de aproveitamento deste fenómeno durante a crise pandémica, enumeram alguns dos riscos para os trabalhadores em teletrabalho, entre os quais os relacionados com o alargamento de horários e disponibilidades permanentes; a imputação aos trabalhadores de custos associados à sua atividade, e ainda a supressão de prestações remuneratórias, como os subsídios de alimentação e de transporte; violação da sua privacidade e intimidade; desresponsabilização quanto às exigências de segurança e saúde no trabalho; atomização dos trabalhadores e fragilização dos vínculos de solidariedade coletiva.

Assim, pugnando pela igualdade entre os trabalhadores em teletrabalho e os demais, apresentam um conjunto de medidas, das quais destacamos a fixação do valor de ajudas de custo a suportar, e dos instrumentos de trabalho a fornecer pelo empregador, a quem cabe garantir um posto de trabalho na empresa para o teletrabalhador, ao qual este poderá regressar a qualquer momento; e o reconhecimento do direito do trabalhador recusar a proposta de teletrabalho.

O projeto de lei estrutura-se em três normativos preambulares: o artigo 1.º concerne ao objeto, o artigo 2.º às alterações legislativas propostas e o artigo 3.º à sua vigência.

3) Cotejando a importância do teletrabalho antes e depois do eclodir da pandemia, e recordando a determinação da sua obrigatoriedade, sempre que possível, pelo Governo, a proponente do Projeto de Lei n.º 791/XIV/2.^a (NiCR) alude a dados estatísticos e estudos que parecem apontar para os seus efeitos benéficos e para a continuação da sua utilização com regularidade mesmo depois de debelada a crise.

Todavia, dando nota dos equívocos que ainda persistem a este respeito, e sublinhando o carácter pioneiro da regulação do teletrabalho em Portugal, e também que este se encontra essencialmente pensado para o seu exercício a tempo completo, frisa-se que este é cada vez mais utilizado de forma parcial, refletindo-se na alteração temporária do local de trabalho em determinados dias/horas, pelo que se advoga a adoção de uma classificação tripartida: teletrabalho a tempo completo, a tempo parcial e intermitente.

Destarte, estipula-se a exigência de acordo prévio para a implementação do teletrabalho, ampliando-se as situações em que os pais podem recorrer a esta modalidade, computando-se um acréscimo remuneratório para pagamento do aumento das despesas, reforçando-se a igualdade entre os trabalhadores em teletrabalho e os restantes, bem como o seu direito à privacidade, consagrando-se por fim a liberdade de fixação da duração e de denúncia deste regime.

A iniciativa desenvolve-se em seis disposições preambulares, correspondendo o artigo 1.º ao objeto, os artigos 2.º a 5.º às alterações gizadas na legislação existente e o artigo 6.º à entrada em vigor.

4) A exposição de motivos do Projeto de Lei n.º 806/XIV/2.ª (PEV) faz menção logo no início aos efeitos da conjuntura atual na saúde mental dos trabalhadores, lembrando que o teletrabalho está consagrado na legislação nacional desde 2003, mas de forma insuficiente, não podendo um regime excecional transformar-se em regra. Com efeito, denunciando casos de violação da dignidade da pessoa humana e de controlo abusivo do cumprimento dos deveres dos trabalhadores, reclamam o respeito pelo Regulamento Geral de Proteção de Dados e pelo princípio de não invasão/intromissão na vida pessoal do trabalhador, até porque neste momento a maioria do teletrabalho é desenvolvido no domicílio, estando o trabalho dependente das instruções do empregador.

Isto posto, aludindo a um estudo sobre a média de despesas mensais familiares em 2017, propugnam várias modificações à legislação aplicável, designadamente o acesso a este regime no âmbito dos direitos de parentalidade; o pagamento do acréscimo de custos pelo empregador; a prerrogativa do trabalhador rejeitar esta modalidade; a

proibição de desregulação dos horários de trabalho e de responsabilização por danos nos equipamentos que não lhe sejam imputáveis.

O impulso legislativo concretiza-se em três artigos, definindo o primeiro o objeto, o segundo as alterações a introduzir na ordem jurídica e o terceiro a sua entrada em vigor.

5) De acordo com os autores do Projeto de Lei n.º 808/XIV/2.ª (PS), depois de o século XX ter sido marcado pelo aprofundamento dos direitos sociais e laborais, o século XXI revelou a necessidade de articulação entre este movimento e os avanços tecnológicos. Donde, afirmam pretender uma regulação mais concreta do teletrabalho, em virtude também da sua generalização durante este período pandémico, mas não deixando de mencionar o enquadramento já existente a este respeito, que identificam como uma oportunidade para todos, não estando, porém, isento de riscos, tal como demonstrado por alguns dos documentos citados.

Por conseguinte, depois de salvaguardarem a negociação coletiva como a sede preferencial para a determinação das condições deste regime, exemplificando com a decisão sobre os subsídios de alimentação, transporte, e outros, assumem a opção legislativa de regulamentação complementar ao Código do Trabalho, sintetizando muitas das soluções aventadas em seis categorias, a saber: implementação; direção/supervisão do trabalho; deveres específicos das partes; tempos de trabalho e de descanso; igualdade de tratamento; trabalho digital no domicílio economicamente dependente.

Ao contrário das demais iniciativas em apreço, o projeto de lei *sub judice* integra um diploma autónomo perante a legislação já existente, composto por 22 (vinte e dois) artigos, e sem prejuízo das diversas remissões para o Código do Trabalho aí plasmadas.

6) Os três Deputados do Grupo Parlamentar (GP) do PAN, na qualidade de subscritores do Projeto de Lei n.º 811/XIV/2.ª, descrevem à partida as vantagens, inclusive ambientais, decorrentes da implementação do teletrabalho, contrapondo, contudo, a sua consagração legal desde 2003 à reduzida adesão verificada até à crise sanitária da

COVID-19. De seguida, atestam que a generalização desta figura corroborou os aspetos positivos já antevistos, sem, todavia, deixar de evidenciar algumas consequências nocivas, pelo que advogam a imperatividade de alterar o Código do Trabalho, face à reduzida dinâmica que atribuem, nesta matéria, à contratação coletiva.

Assim sendo, e recuperando as propostas apresentadas pelo GP do PAN sobre este assunto na especialidade dos Orçamentos do Estado para 2020 e 2021, apresentam um conjunto de medidas, asseverando «seguir de perto as conclusões constantes do *Livro Verde para o Futuro do Trabalho em Portugal*». De facto, é proposta: uma nova modalidade de trabalho à distância, «o regime de trabalho flexível»; a ampliação das situações em que o trabalhador pode requerer o trabalho à distância; a clarificação de outros direitos do trabalhador, mormente pecuniários; a separação clara entre vida familiar e vida profissional; outras medidas, que visam prevenir os riscos de isolamento e os riscos psicossociais associados ao trabalho à distância; a clarificação que os trabalhadores abrangidos pela Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas podem exercer as suas funções em teletrabalho nos mesmos casos que os do setor privado; a simplificação do direito à reparação em caso de acidentes de trabalho no domicílio; no seguimento do supracitado *Livro Verde*, a aprovação pelo Governo de um guia de boas práticas para o trabalho à distância durante o ano de 2021.

A iniciativa em análise estrutura-se em sete artigos, refletindo o artigo 1.º o objeto, os artigos 2.º a 5.º as mudanças equacionadas no ordenamento jurídico, o artigo 6.º o referido «Guia de boas práticas» e o artigo 7.º a correspondente entrada em vigor.

- **Enquadramento jurídico nacional**

O regime de teletrabalho foi objeto de regulamentação legal pela primeira vez no ordenamento jurídico interno através do anterior [Código do Trabalho](#)² (CT2003), aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, cujos artigos 233.º a 243.º a ele se dedicavam especificamente. Com o CT2003 assistiu-se a uma grande reforma da

² <https://db.datajuris.pt/pdfs/codigos/ctrabalho.pdf>.

legislação laboral, à qual estiveram subjacentes, desde logo, preocupações com novas formas de trabalho, como o teletrabalho.

O CT2003 teve em conta as especificidades existentes no teletrabalho, o qual regulamentou quer a sistematização e alinhamento, quer o conteúdo do Acordo Quadro Europeu sobre o Teletrabalho³. Em 2002, foi estabelecido o Acordo «onde se destacam disposições sobre (i) atribuição aos teletrabalhadores de proteção semelhante à dos trabalhadores que exercem a sua atividade nas instalações do empregador; (ii) regulamentação das suas condições de trabalho, a saúde e segurança, a formação, os direitos coletivos; (iii) e consagração de dois princípios solenes - o princípio da reversibilidade e o do carácter voluntário do teletrabalho. Em consonância com as principais orientações do Acordo-Quadro Europeu sobre o Teletrabalho, Portugal estabeleceu o regime jurídico (inicialmente apenas para o sector privado) do teletrabalho tendo sido o primeiro país a nível europeu a fazê-lo⁴».

Atualmente, o regime de teletrabalho está regulado no [Código do Trabalho](#)⁵ (CT2009), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro⁶, na Subsecção V (*Teletrabalho*), da Secção IX (*Modalidades de contrato de trabalho*), do Capítulo I (*Disposições gerais*), do Título II (*Contrato de trabalho*), desenvolvido nos seus [artigos 165.º a 171.º](#).

O teletrabalho consiste na prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação ([artigo 165.º](#)). O legislador preocupou-se em indicar, por escrito, os elementos essenciais do contrato, nos termos previstos no [artigo 166.º](#). Da redação do

³ Cfr. https://osha.europa.eu/pt/legislation/guidelines/oshinfo_2001

O Acordo-Quadro Europeu sobre o Teletrabalho, consagrado em 2002, entre a confederação sindical e as confederações patronais (UNICE/UEAPME e ECPE) estabelece, à escala europeia, um quadro geral para as condições de trabalho dos teletrabalhadores. Atribui a estes a mesma proteção global que aos trabalhadores que exercem as suas atividades nas instalações da empresa e destaca sete domínios-chave em que as especificidades do teletrabalho devem ser tomadas em conta.

⁴ <https://www.dgert.gov.pt/wp-content/uploads/2020/10/DGERT-Teletrabalho-em-FOCO-1-de-2020.pdf>

⁵ Diploma consolidado retirado do sítio na *Internet do Diário da República Eletrónico*. Todas as referências legislativas são feitas para o portal oficial do *Diário da República Eletrónico*, salvo indicação em contrário.

⁶ Retificada pela [Declaração de Retificação n.º 21/2009, de 18 de março](#), alterada 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](#).

n.º 1 e 6 resulta que o trabalhador pode ser contratado *ab initio* para prestar o seu trabalho em regime de teletrabalho, como poderão as partes, no decorrer da vigência de um contrato de trabalho, acordar na transmissão do trabalhador para este regime, como inversamente, passando o trabalhador a desempenhar o seu trabalho em teletrabalho, quando antes não era este o regime da prestação. O n.º 6 admite que o regime de teletrabalho vigore apenas por período determinado, em detrimento de ser celebrado a título definitivo. Não se estabelece nenhuma limitação ao prazo máximo durante o qual a prestação de trabalho será realizada em teletrabalho. Contudo, quando se trate de trabalhador anteriormente vinculado ao empregador, vigora uma restrição quanto ao prazo máximo de duração do regime de teletrabalho, de três anos, ou com o prazo estabelecido em instrumento de regulamentação coletiva do trabalho⁷ (pode estabelecer um prazo inferior a três anos ou em alternativa superior a três anos), conforme previsto no n.º 1 do [artigo 167.º](#). Quando o trabalhador tenha sido inicialmente contratado em regime de teletrabalho, não há qualquer limite para que a prestação se mantenha neste regime, sendo que quando se trate de trabalhador admitido para prestar o seu trabalho no regime geral e que posteriormente acorda em fazê-lo em teletrabalho, a aplicação deste último será sempre temporária.

O contrato para a prestação subordinada de teletrabalho está sujeito a forma escrita (n.º 5 do [artigo 166.º](#)). A alínea c) do n.º 5 exige que o contrato para a prestação subordinada de teletrabalho contenha a indicação do período normal de trabalho. O período normal de trabalho corresponde ao tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana ([artigo 198.º](#)). Os limites máximos do período normal de trabalho ([artigo 203.º](#)) no regime de teletrabalho são os mesmos que vigoram para os trabalhadores que não prestam o seu trabalho nesta modalidade (n.º 1 do [artigo 169.º](#)). Por se encontrar sujeito aos mesmos deveres, o trabalhador em

⁷ Pode ser regulado por instrumento de regulamentação coletiva do trabalho, no âmbito do regime de teletrabalho previsto no Código do Trabalho: direito ao exercício da atividade em regime de teletrabalho para trabalhadores com filhos com idade superior a 3 anos; estipulação de prazo de duração de vigência de contrato de teletrabalho por tempo superior a 3 anos; regras de alternância ou intermitência entre teletrabalho e trabalho presencial; concretização de regras de respeito pela privacidade do trabalhador e os tempos de descanso, e de repouso da família deste; outras regras em sentido mais favorável para o trabalhador do que as previstas no Código do Trabalho.

Projetos de Lei n.ºs 745/XIV/2.ª (BE), 765/XIV/2.ª (PCP), 791/XIV/2.ª (NiCR), 806/XIV/2.ª (PEV), 808/XIV/2.ª (PS) e 811/XIV/2.ª (PAN)

Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª)

regime de teletrabalho pode prestar trabalho suplementar, previsto nos [artigos 226.º a 231.º](#).

Por determinação do n.º 1 do artigo 203.º, o período normal de trabalho não pode exceder oito horas por dia e quarenta horas por semana. Acresce que, o trabalhador em regime de teletrabalho pode beneficiar de isenção de horário de trabalho, mediante acordo escrito (n.º 1 do [artigo 218.º](#)).

O [artigo 199.º](#) determina que todo o tempo que não seja tempo de trabalho é tempo de descanso, ou seja, é tempo de que o trabalhador pode dispender para repousar. O descanso constitui um direito constitucionalmente reconhecido, nos termos da alínea d) do n.º 1 do [artigo 59.º](#) da [Constituição da República Portuguesa](#) (CRP), que estabelece que «Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito ao repouso e aos lazeres, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas».

Por sua vez, a alínea e) do n.º 5 do citado artigo 166.º prevê que o contrato para prestação subordinada de teletrabalho contenha a indicação de quem é o proprietário dos instrumentos de trabalho, bem como de quem é a responsabilidade pela respetiva instalação e manutenção, e ainda a quem pertence a responsabilidade pelo pagamento das despesas de consumo e utilização dos instrumentos de trabalho. Neste sentido, o legislador consagrou no n.º 1 do [artigo 168.º](#) que na falta de estipulação no contrato, presume-se que os instrumentos de trabalho respeitantes a tecnologias de informação e de comunicação utilizados pelo trabalhador pertencem ao empregador, que deve assegurar a respetiva instalação e manutenção e o pagamento das inerentes despesas. Por força do princípio da igualdade, o trabalhador em regime de teletrabalho beneficia dos mesmos direitos, e encontra-se sujeito aos mesmos deveres dos trabalhadores do regime geral, nomeadamente no que se refere a formação e promoção ou carreira profissional, 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; no que diz respeito à formação profissional, o

empregador deve proporcionar ao trabalhador, formação adequada sobre a utilização de tecnologias de informação e comunicação inerentes ao exercício da respetiva atividade (artigo 169.º).

O empregador tem o dever de respeitar a privacidade do trabalhador e os tempos de descanso e de repouso, bem como proporcionar-lhe boas condições de trabalho (n.º 1 do [artigo 170.º](#)). No domínio da participação coletiva, o n.º 1 do [artigo 171.º](#) estabelece que o trabalhador em regime de teletrabalho integra o número de trabalhadores da empresa para efeitos relativos a estruturas de representação coletiva, podendo candidatar-se a essas estruturas; nos termos do n.º 3 do mesmo artigo, as estruturas de representação coletiva dos trabalhadores têm direito, no âmbito da respetiva atividade, de utilizar os instrumentos de trabalho para comunicar com o trabalhador em regime de teletrabalho, nomeadamente divulgando informações a que se refere o n.º 1 do [artigo 465.º](#).

O regime de teletrabalho previsto no Código do Trabalho é aplicável aos trabalhadores titulares de um vínculo de emprego público, nos termos do artigo 68.º da [Lei n.º 35/2014, de 20 de junho](#), que aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

As Novas Tecnologias de Informação e Comunicação (NTIC) têm vindo a introduzir várias mudanças à forma como, quando e onde o trabalho é prestado. Com efeito, os equipamentos informáticos e de comunicação (por exemplo, computadores portáteis, smartphones, tablets) têm sido usados de forma exponencial, e alterado a forma como muitos trabalhadores se relacionam com o trabalho. Sucede, contudo, que estes novos recursos tecnológicos que obviamente facilitam o dia a dia das empresas e dos trabalhadores, também levantam uma questão importante, relacionada com a limitação dos tempos de trabalho. Estas novas tecnologias, se não forem geridas de forma adequada, podem dificultar a distinção entre tempo de trabalho e tempo de descanso. É aqui que se levanta a questão do chamado «direito à desconexão» do trabalhador, ou seja, o direito dos trabalhadores a não serem incomodados na sua vida privada, nos seus tempos de repouso e lazer, o direito a estarem desligados do trabalho.

O atual Código do Trabalho consagrou no seu [artigo 10.º](#) as situações equiparadas a contratos de trabalho, a que naturalmente se subsume a prestação de trabalho no domicílio, determinando a necessidade de se proceder à regulamentação do trabalho no domicílio, em diploma específico. Assim, foi aprovada a [Lei n.º 101/2009, de 8 de setembro](#)⁸, que estabelece o regime jurídico do trabalho no domicílio. Este diploma, que regula a prestação de atividade, sem subordinação jurídica, no domicílio ou em instalação do trabalhador, prevê expressamente que os encargos do trabalhador inerentes ao exercício da atividade, nomeadamente relativos a energia, água, comunicações, aquisição e manutenção de equipamentos, são encargos do beneficiário da atividade e devem ser atendidos na determinação da remuneração do trabalho no domicílio. «O beneficiário da atividade deve respeitar a privacidade do trabalhador no domicílio e os tempos de descanso e de repouso do agregado familiar», apenas pode «visitar o local de trabalho para controlo da atividade laboral do trabalhador e do respeito das regras de segurança e saúde, nomeadamente no que se refere à utilização e funcionamento dos equipamentos, em dia normal de trabalho, entre as 9 e as 19 horas, no espaço físico onde é exercida a atividade», sendo que «deve informar o trabalhador da visita ao local de trabalho com antecedência mínima de vinte e quatro horas».

O trabalhador no domicílio é abrangido pelos regimes jurídicos relativos à segurança e saúde no trabalho e a acidentes de trabalho e doenças profissionais, assumindo para o efeito o beneficiário da atividade a posição de empregador. Neste domínio, a [Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro](#)⁹, na sua redação atual, regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, incluindo a reabilitação e reintegração profissionais, nos termos do [artigo 284.º](#) do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro. A presente lei considera «acidente de trabalho aquele que se verifique no local¹⁰ e no tempo de trabalho¹¹ e produza direta ou

⁸ [Trabalhos preparatórios.](#)

⁹ [Trabalhos preparatórios.](#)

¹⁰ É definido «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.

«Tempo de trabalho além do período normal de trabalho» o que precede o seu início, em atos de preparação ou com ele relacionados, e o que se lhe segue, em atos também com ele relacionados, e ainda as interrupções normais ou forçadas de trabalho.

¹¹ Considera-se «Tempo de trabalho além do período normal de trabalho» o que precede o seu início, em atos de preparação ou com ele relacionados, e o que se lhe segue, em atos também com ele relacionados, e ainda as interrupções normais ou forçadas de trabalho.

indiretamente lesão corporal, perturbação funcional ou doença de que resulte redução na capacidade de trabalho ou de ganho ou a morte» (n.º 1 do [artigo 8.º](#)).

O empregador deve assegurar aos trabalhadores condições de segurança e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho, aplicando as medidas necessárias tendo em conta os princípios gerais de prevenção e riscos profissionais¹², em conformidade com a [Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro](#)¹³, na sua redação atual, que regula o regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho. Na aplicação das medidas de prevenção, o empregador deve mobilizar os meios necessários, nomeadamente nos domínios da prevenção técnica, da formação e informação. Neste quadro, foi aprovado o [Decreto-Lei n.º 349/93, de 1 de outubro](#), alterado pela [Lei n.º 113/99, de 3 de agosto](#), que transpõe para a ordem jurídica interna a [Diretiva n.º 90/270/CEE](#), do Conselho, de 29 de maio, relativa às prescrições mínimas de segurança e de saúde respeitantes ao trabalho com equipamentos dotados de visor¹⁴. O empregador tem a obrigação de informar os trabalhadores sobre todas as medidas tomadas que digam respeito à sua segurança e saúde na utilização de equipamentos dotados de visor. Nesse sentido, antes do início da atividade, ou quando ocorram mudanças no posto de trabalho¹⁵, os trabalhadores devem receber a formação adequada sobre a utilização dos equipamentos dotados de visor.

Cabe à Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT)¹⁶ fiscalizar o cumprimento das disposições legais, regulamentares e convencionais respeitantes às relações de trabalho, incluindo a legislação relativa à segurança e saúde no trabalho, bem como a

¹² Para efeitos da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, entende-se por «prevenção» o conjunto de políticas e programas públicos, bem como disposições ou medidas tomadas ou previstas no licenciamento e em todas as fases de atividade da empresa, do estabelecimento ou do serviço, que visem eliminar ou diminuir os riscos profissionais a que estão potencialmente expostos os trabalhadores.

¹³ [Trabalhos preparatórios](#).

¹⁴ Para efeitos do Decreto-Lei n.º 349/93, de 1 de outubro, entende-se por «visor - um ecrã alfanumérico ou gráfico, seja qual for o processo de representação visual utilizado».

¹⁵ Para efeitos do Decreto-Lei n.º 349/93, de 1 de outubro, entende-se por «Posto de trabalho - o conjunto constituído por um equipamento dotado de visor, eventualmente munido de um teclado ou de um dispositivo de introdução de dados e ou de software que assegure a interface homem/máquina, por acessórios opcionais, por equipamento anexo, incluindo a unidade de disquetes, por um telefone, por um modem, por uma impressora, por um suporte para documentos, por uma cadeira e por uma mesa ou superfície de trabalho, bem como pelas suas condições ambientais».

¹⁶ A [Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro](#) que regulamenta e altera o atual Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, determina que o serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral é a Autoridade para as Condições do Trabalho.

Projetos de Lei n.ºs 745/XIV/2.ª (BE), 765/XIV/2.ª (PCP), 791/XIV/2.ª (NiCR), 806/XIV/2.ª (PEV), 808/XIV/2.ª (PS) e 811/XIV/2.ª (PAN)

Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª)

promoção de políticas de prevenção dos riscos profissionais, quer no âmbito das relações laborais privadas, quer no âmbito da Administração Pública, nos termos do disposto no artigo 11.º do [Decreto-Lei n.º 167-C/2013, de 31 de dezembro](#), na sua redação atual, que aprova a Lei Orgânica do Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social e do [Decreto Regulamentar n.º 47/2012, de 31 de julho](#), que aprova a orgânica da Autoridade para as Condições do Trabalho.

Em matéria da conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, a [Diretiva \(UE\) 2019/1158](#), do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019¹⁷, estabelece requisitos mínimos destinados a alcançar a igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho, facilitando a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos trabalhadores que são progenitores ou cuidadores. Para esse efeito, a presente diretiva prevê direitos individuais relacionados com a licença de paternidade, a licença parental e a licença de cuidador, bem como os regimes de trabalho flexíveis¹⁸ (nomeadamente a utilização de regimes de teletrabalho) dos trabalhadores que são progenitores ou cuidadores.

A Diretiva 2019/1158 estabelece 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», cabendo aos empregadores o dever de tomar «em consideração e atender esses pedidos de regimes de trabalho flexíveis (...) num prazo razoável», e 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».

¹⁷ Relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores e que revoga a Diretiva 2010/18/UE do Conselho, aplicável a todos os trabalhadores, homens e mulheres, com um contrato de trabalho ou outra relação de trabalho conforme definido pela legislação, convenções coletivas e práticas nacionais em vigor em cada Estado-Membro. Portugal ainda não [transpôs](#) para a ordem jurídica interna esta Diretiva, sendo que o prazo fixado é até 02.08.2022.

¹⁸ Para efeitos da presente Diretiva, entende-se por «Regimes de trabalho flexíveis», a faculdade de os trabalhadores adaptarem os seus ritmos de trabalho, nomeadamente pela utilização de regimes de teletrabalho, horários de trabalho flexíveis ou uma redução das horas de trabalho.

Projetos de Lei n.ºs 745/XIV/2.ª (BE), 765/XIV/2.ª (PCP), 791/XIV/2.ª (NiCR), 806/XIV/2.ª (PEV), 808/XIV/2.ª (PS) e 811/XIV/2.ª (PAN)

Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª)

No atual contexto de confinamento devido à pandemia da doença COVID-19, muitos trabalhadores foram obrigados a trabalhar em casa a tempo inteiro para reduzir o risco de contrair o vírus. Esta é uma nova realidade que pode afetar a nossa saúde física e psicológica. Neste contexto, o [Decreto n.º 2-A/2020, de 20 de março](#)¹⁹, determinou a obrigatoriedade de recurso ao regime do teletrabalho, independentemente do vínculo laboral, sempre que as funções em causa o permitam (artigo 6.º). Esta obrigatoriedade vigorou para a generalidade das pessoas entre 20 de março e o dia 1 de junho de 2020. E a partir dessa data, manteve-se obrigatório quando requerido pelo trabalhador, independentemente do vínculo laboral, sempre que as funções em causa o permitam, nas seguintes situações:

- O trabalhador, mediante certificação médica, se encontre abrangido pelo regime excepcional de proteção de imunodeprimidos e doentes crónicos, nos termos do artigo 25.º-A do [Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 10 de março](#), na sua redação atual;
- O trabalhador seja portador de deficiência, com grau de incapacidade igual ou superior a 60%;
- É ainda obrigatória a adoção do regime de teletrabalho quando os espaços físicos e a organização do trabalho não permitam o cumprimento das orientações da Direção-Geral da Saúde (DGS) e da ACT sobre a matéria, na estrita medida do necessário.

Posteriormente, a [Resolução do Conselho de Ministros n.º 70-A/2020, de 11 de setembro](#)²⁰, alterada pela [Resolução do Conselho de Ministros n.º 81/2000, de 29 de setembro](#), veio declarar a situação de contingência no âmbito da pandemia da doença COVID19, identificando como medidas de prevenção e mitigação dos riscos de contágio a manutenção das situações de obrigatoriedade de teletrabalho já anteriormente

¹⁹ Regulamenta a aplicação do estado de emergência decretado pelo Presidente da República. Este Decreto foi revogado pelo [Decreto n.º 2-B/2020, de 2 de abril](#), que regulamenta a prorrogação do estado de emergência decretado pelo Presidente da República, que igualmente estabelece a obrigatoriedade de recurso ao regime do teletrabalho, independentemente do vínculo laboral, sempre que as funções em causa o permitam. Consequentemente, o referido Decreto n.º 2-B/2020, foi revogado pelo [Decreto n.º 2-C/2020, de 17 de abril](#), que também vem estabelecer a obrigatoriedade de recurso ao regime do teletrabalho, independentemente do vínculo laboral, sempre que as funções em causa o permitam.

²⁰ Revogada, posteriormente, pela [Resolução do Conselho de Ministros n.º 88-A/2020, de 14 de outubro](#), que por sua vez, esta foi revogada pela [Resolução do Conselho de Ministros n.º 92-A/2020, de 2 de novembro](#).

provisoriamente previstas, e ainda, com vista à redução do contágio, instituiu a preferência pelo recurso ao regime de teletrabalho nas empresas com 50 ou mais trabalhadores nas áreas em que a situação epidemiológica o justifique, sempre que a natureza da atividade o permita, cujo regime veio a ser concretizado pelo [Decreto-Lei n.º 79-A/2020, de 1 de outubro](#), na sua redação atual, que estabelece um regime excecional e transitório de reorganização do trabalho e de minimização de riscos de transmissão da infeção da doença COVID-19 no âmbito das relações laborais. Consequentemente, com a publicação do [Decreto-Lei n.º 25-A/2021, de 30 de março](#) foi prorrogada, até 31 de dezembro de 2021, a vigência do citado Decreto-Lei n.º 79-A/2020, de 1 de outubro, na sua redação atual.

A Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, Ana Mendes Godinho, apresentou na reunião da Comissão Permanente de Concertação Social, no passado dia 31 de março, uma [proposta para o Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho](#)²¹. Nesta proposta estão descritas as bases para o enquadramento legal defendido pelo Governo para regular as relações laborais, tendo em conta as enormes mudanças que o mercado de trabalho tem vindo a sofrer.

A Ministra sublinhou que o documento não é apenas «uma proposta de regulamentação» e que o Governo irá procurar o consenso para as iniciativas legislativas que assumirá na sequência do seu debate, referindo também ao documento «como uma forma de estabelecer as prioridades do que tem de ser feito nas áreas consideradas estratégicas, como a digital, a de inteligência artificial, a ambiental e a social». O tema vai continuar em debate nos próximos meses, até porque o Livro passará em maio à discussão pública.

No âmbito da pandemia da doença COVID 19, o regime do teletrabalho ganhou uma importância exponencial como instrumento de organização do trabalho fundamental para evitar o risco de contágio. Vários estudos têm salientado os efeitos do teletrabalho no confinamento. O [estudo](#) do CoLABOR, intitulado «*Trabalho e Desigualdades no*

²¹ <https://www.portugal.gov.pt/pt/gc22/comunicacao/noticia?i=livro-verde-e-um-investimento-estrutural-na-agenda-do-trabalho-digno>

*Grande Confinamento*²²», refere que as condições de implementação de teletrabalho suscitam tensões no modo de organização do trabalho, que vão para além da difícil gestão de espaços comuns de trabalho, e de vida familiar, incluindo também a própria gestão de tempos de trabalho e de novas dinâmicas colaborativas que o teletrabalho veio impor. As condições habitacionais são um dos aspetos negativos. Em muitos casos, a disponibilidade de espaço, em tempos em que toda a família se mantém em casa, é desde logo uma limitação a que se junta a existência de equipamento básico adequado.

Outros estudos também descrevem as desvantagens para o teletrabalhador, tais como o isolamento; a diminuição da capacidade de interação social; a dificuldade em criar um ambiente de trabalho, devido, desde logo, às distrações existentes no domicílio; a dificuldade em separar a vida profissional da vida pessoal.

Importa mencionar que existem benefícios para o trabalhador em regime de teletrabalho, por exemplo a poupança de tempo, nomeadamente devido à eliminação/redução das deslocações; a poupança de dinheiro, por exemplo em transportes e em vestuário; redução do stress em virtude da eliminação/redução das deslocações e da menor exposição a vírus, os quais tendem a proliferar em ambientes com grande número de pessoas; uma maior flexibilidade temporal e espacial; um maior equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal.

O comunicado emitido pelo Parlamento Europeu²³ revela que «desde o início da pandemia de COVID-19, o teletrabalho aumentou quase 30%». Este número deverá permanecer elevado ou inclusivamente aumentar. Estudos realizados pela Eurofound demonstram que as pessoas que trabalham regularmente em casa têm mais do dobro da probabilidade de ultrapassar o limite máximo de 48 horas de trabalho semanais, em comparação com as que trabalham nas instalações do empregador. Quase 30% das pessoas que trabalham em casa afirmam trabalhar durante o tempo livre todos os dias

²² Estudo elaborado por uma equipa do CoLABOR (Laboratório Colaborativo para o Trabalho, Emprego e Proteção Social), «realiza uma primeira análise aos impactos verificados e estimados da COVID-19 no mercado de trabalho português, assim como à forma como a sociedade está a experimentar a crise causada pelo coronavírus, do ponto de vista dos rendimentos e da transição para o teletrabalho».

²³ <https://www.europarl.europa.eu/news/pt/headlines/society/20210121STO96103/parlamento-quer-garantir-o-direito-a-desligar-se-do-trabalho>

Projetos de Lei n.ºs 745/XIV/2.ª (BE), 765/XIV/2.ª (PCP), 791/XIV/2.ª (NiCR), 806/XIV/2.ª (PEV), 808/XIV/2.ª (PS) e 811/XIV/2.ª (PAN)

Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª)

ou várias vezes por semana, em comparação com menos de 5% das que trabalham num contexto de trabalho em escritórios.

Com o surgimento da pandemia provocada pela doença COVID-19 e a par do que sucedeu em todas as áreas de atividade social e económica, também na Administração Pública «procurou proceder a uma adaptação dos modelos de organização do trabalho, de modo a enfrentar um conjunto de novos desafios que surgiram com uma velocidade e uma exigência de resposta sem precedentes». Neste âmbito, foi publicado o [estudo](#) intitulado «A adaptação dos modelos da organização do trabalho na Administração Pública Central durante a pandemia Covid-19: dificuldades e oportunidades», da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP)²⁴, que menciona que «a maioria dos dirigentes superiores considera que o teletrabalho dá um contributo globalmente positivo para a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional. Mais de metade dos dirigentes intermédios e trabalhadores diz haver um efeito positivo na conciliação da vida profissional, familiar e pessoal e mais de 70% indica também o tempo poupado em deslocações como uma vantagem do teletrabalho». Realça-se que «o teletrabalho não põe em causa a motivação dos trabalhadores e que a qualidade do trabalho não sai prejudicada em função de o trabalhador estar ou não no seu local de trabalho: cerca de metade dos dirigentes intermédios e trabalhadores diz que não é o facto de trabalharem presencialmente ou a partir de casa que os deixa mais ou menos motivados e cerca de 39% afirma sentir-se mais ou muito mais motivado quando está a trabalhar a partir de casa».

O estudo incidiu também sobre os modelos e perspetivas futuras do teletrabalho na Administração Pública central, «sendo que a grande maioria dos dirigentes (87%) considera ser este o momento indicado para proceder à revisão global dos modelos de organização do trabalho e uma boa parte (65%) afirma poder desempenhar a sua atividade profissional sempre ou quase sempre fora do local de trabalho».

²⁴ Este estudo «pretendeu avaliar como se efetuou a adaptação dos modelos de organização do trabalho na Administração Pública Central durante a pandemia COVID19, assim como salientar as principais dificuldades e oportunidades percecionadas pelos dirigentes e trabalhadores. Para tal, procedeu-se à recolha das perceções de dirigentes superiores (através de entrevistas) e de dirigentes intermédios e trabalhadores (através de inquéritos)».

Projetos de Lei n.ºs 745/XIV/2.ª (BE), 765/XIV/2.ª (PCP), 791/XIV/2.ª (NiCR), 806/XIV/2.ª (PEV), 808/XIV/2.ª (PS) e 811/XIV/2.ª (PAN)

Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª)

Segundo os dados revelados pelo [INE](#)²⁵, no segundo trimestre de 2020, verificou-se que o número de trabalhadores em teletrabalho atingiu 23,1%, abrangeu mais de um milhão de trabalhadores que utilizaram tecnologias de informação e comunicação (TIC), a partir de casa.

O Instituto Nacional de Estatística (INE) e o Banco de Portugal (BdP) lançaram o Inquérito Rápido e Excepcional às Empresas – COVID-19²⁶, referente à 1.ª quinzena de julho de 2020, com o objetivo de identificar alguns dos principais efeitos da pandemia da doença COVID-19 na atividade das empresas, baseando-se num questionário de resposta rápida. Assim, 37% das empresas que responderam tinham pessoas em teletrabalho na primeira quinzena de julho (-10 p.p. face à quinzena anterior), sendo que apenas 7% tinham mais de 75% do pessoal ao serviço efetivamente a trabalhar nesse regime; e 38% das empresas reportaram a existência de pessoal a trabalhar com presença alternada nas suas instalações devido à pandemia (- 6 p.p. face à quinzena anterior).

Considerando o agravamento das condições de emergência sanitária, o Instituto Nacional de Estatística (INE) e o Banco de Portugal (BdP) decidiram realizar mais uma edição do Inquérito Rápido e Excepcional às Empresas–COVID-19²⁷: acompanhamento do impacto da pandemia nas empresas (novembro de 2020), respeitante às alterações permanentes na forma de trabalhar das empresas motivadas pela pandemia, em que 31% das empresas revelaram ser muito provável o uso mais intensivo do teletrabalho.

II. Enquadramento parlamentar

- **Iniciativas pendentes (iniciativas legislativas e petições)**

²⁵

https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUESdest_boui=445841978&DESTAQUESmodo=2

²⁶

https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUESdest_boui=442426360&DESTAQUESmodo=2

²⁷ https://www.bportugal.pt/sites/default/files/anexos/documentos-relacionados/iree_20201126.pdf

Projetos de Lei n.ºs 745/XIV/2.ª (BE), 765/XIV/2.ª (PCP), 791/XIV/2.ª (NiCR), 806/XIV/2.ª (PEV), 808/XIV/2.ª (PS) e 811/XIV/2.ª (PAN)

Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª)

Tal como os projetos de lei aqui em apreço, serão igualmente discutidas na reunião plenária de quarta-feira, 5 de maio, as seguintes iniciativas sobre assunto idêntico ou conexo:

- [Projeto de Lei n.º 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»;
- [Projeto de Lei n.º 790/XIV/2.ª \(NiCR\)](#) - «Garante o direito dos trabalhadores à desconexão profissional»;
- [Projeto de Lei n.º 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»;
- [Projeto de Lei n.º 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)»;
- [Projeto de Resolução n.º 1222/XIV/2.ª \(PSD\)](#) - «Recomenda ao Governo que promova um amplo debate com os Parceiros Sociais com vista à celebração de um Acordo de Concertação Social sobre as matérias relativas ao futuro do trabalho, designadamente sobre as matérias do teletrabalho e do Trabalho dos Nómadas Digitais».

Baixaram igualmente à 10.ª Comissão sobre esta matéria os seguintes projetos de resolução, que não se encontram agendados para a sobredita reunião plenária:

- [Projeto de Resolução n.º 1150/XIV/2.ª \(CH\)](#) - «Pelo pagamento das despesas de internet e telefone aos trabalhadores do Estado em Teletrabalho»;
- [Projeto de Resolução n.º 1228/XIV/2.ª \(PAN\)](#) - «Recomenda ao kGoverno que negoceie no quadro da Comissão Permanente de Concertação Social a criação de incentivo à adoção de mecanismos de trabalho à distância».

Destarte, foram ainda apresentados na presente Sessão Legislativa os requerimentos de Apreciação Parlamentar n.ºs [45/XIV/2.ª \(PSD\)](#), [46/XIV/2.ª \(PCP\)](#) e [47/XIV/2.ª \(PSD, CDS-PP, IL, NiJKM e NiCR\)](#), sobre o Decreto-Lei n.º 25-A/2021, de 30 de março, que «prorroga o regime excecional e transitório de reorganização do trabalho e de minimização de riscos de transmissão da infeção da doença COVID-19 no âmbito das relações laborais»

Sobre a temática do teletrabalho, foi também apreciada pela CTSS na presente Legislatura a [Petição n.º 198/XIV/2.ª](#) - «Pela alteração do regime de teletrabalho e respetivos apoios sociais», subscrita por Bruno Miguel Neves Simões e outros, num total de 186 assinaturas, cuja tramitação foi concluída a 24 de março do corrente, com a aprovação do respetivo relatório final.

- **Antecedentes parlamentares (iniciativas legislativas e petições)**

Especificamente sobre o tema do teletrabalho, foram apresentadas, discutidas e rejeitadas na Legislatura anterior as seguintes iniciativas:

- [Projeto de Resolução n.º 291/XIII/1.ª \(CDS-PP\)](#) - «Recomenda ao Governo que regulamente o teletrabalho»;
- [Projeto de Resolução n.º 904/XIII/2.ª \(CDS-PP\)](#) - «Recomenda ao Governo que inicie, em sede de Comissão Permanente da Concertação Social, um debate com vista a reconhecer e efetivar o direito ao desligamento dos trabalhadores e a incluir novas situações admissíveis para o exercício do teletrabalho, bem como regulamentar o exercício do teletrabalho na função pública».

Por outro lado, não se descortinou a existência de nenhuma petição sobre este assunto em Legislaturas anteriores.

III. Apreciação dos requisitos formais

- **Conformidade com os requisitos constitucionais, regimentais e formais**

Projetos de Lei n.ºs 745/XIV/2.ª (BE), 765/XIV/2.ª (PCP), 791/XIV/2.ª (NiCR), 806/XIV/2.ª (PEV), 808/XIV/2.ª (PS) e 811/XIV/2.ª (PAN)
Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª)

As iniciativas em apreciação são apresentadas, respetivamente, pelos Grupos Parlamentares do Bloco de Esquerda (BE) e do Partido Comunista Português (PCP), pela Deputada não inscrita Cristina Rodrigues e pelos Grupos Parlamentares do Partido Ecologista «Os Verdes» (PEV), do Partido Socialista (PS), e do Partido Pessoas-Animais-Natureza (PAN), ao abrigo e nos termos do n.º 1 do artigo 167.º da [Constituição](#) ²⁸ e do n.º 1 do artigo 119.º do [Regimento da Assembleia da República](#) (Regimento), que consagram o poder de iniciativa da lei. Trata-se de um poder dos Deputados, por força do disposto na alínea *b*) do artigo 156.º da Constituição e *b*) do n.º 1 do artigo 4.º do Regimento, bem como dos grupos parlamentares, por força do disposto na alínea *g*) do n.º 2 do artigo 180.º da Constituição e da alínea *f*) do artigo 8.º do Regimento.

As iniciativas assumem a forma de projeto de lei, em conformidade com o disposto no n.º 2 do artigo 119.º do Regimento, encontram-se redigidas sob a forma de artigos, têm uma designação que traduz sinteticamente o seu objeto principal e são precedidas de uma breve exposição de motivos, pelo que cumprem os requisitos formais previstos no n.º 1 do artigo 124.º do Regimento.

Observam igualmente os limites à admissão da iniciativa estabelecidos no n.º 1 do artigo 120.º do Regimento, uma vez que parecem não infringir a Constituição ou os princípios nela consignados e definem concretamente o sentido das modificações a introduzir na ordem legislativa.

Refira-se ainda que o disposto no n.º 1 do artigo 2.º do Projeto de Lei n.º 745/XIV/2.ª (BE) parece ser redundante, tendo em conta que se trata de uma alteração ao Código do Trabalho, cujo universo de destinatários já se encontra balizado pelo próprio âmbito de aplicação do Código e da alteração a que a iniciativa procede.

²⁸ As ligações para a Constituição e para o Regimento são feitas para o portal oficial da Assembleia da República.

Projetos de Lei n.ºs 745/XIV/2.ª (BE), 765/XIV/2.ª (PCP), 791/XIV/2.ª (NiCR), 806/XIV/2.ª (PEV), 808/XIV/2.ª (PS) e 811/XIV/2.ª (PAN) Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª)

O Projeto de Lei n.º 745/XIV/2.ª (BE) deu entrada a 19 de março de 2021. Foi admitido a 22 de março, data e baixou na generalidade à Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª) por despacho de S. Ex.ª o Presidente da Assembleia da República. Foi anunciado em 25 de março de 2021.

Já o Projeto de Lei n.º 765/XIV/2 (PCP) deu entrada a 26 de março de 2021. Foi admitido a 30 de março, data em que baixou na generalidade à Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª), por despacho de S. Ex.ª o Presidente da Assembleia da República. Foi anunciado em 31 de março de 2021.

Por seu turno, o Projeto de Lei n.º 791/XIV/2.ª (NiCR) deu entrada a 9 de abril de 2021. Foi admitido a 13 de abril, data em que baixou na generalidade à Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª) por despacho de S. Ex.ª o Presidente da Assembleia da República. Foi anunciado em 14 de abril de 2021.

De seguida, o Projeto de Lei n.º 806/XIV/2.ª (PEV) deu entrada a 21 de abril de 2021. Foi admitido a 22 de abril, data em que baixou na generalidade à Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª) por despacho de S. Ex.ª o Presidente da Assembleia da República. Foi anunciado em 28 de abril de 2021.

Finalmente, o Projeto de Lei n.º 808/XIV/2.ª (PS) deu entrada a 23 de abril de 2021, enquanto o Projeto de Lei n.º 811/XIV/2.ª (PAN) deu entrada a 26 de abril de 2021. Ambos foram admitidos a 27 de abril, data em que baixaram na generalidade à Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª), por despacho de S. Ex.ª o Presidente da Assembleia da República, sendo anunciados em 28 de abril de 2021.

A discussão na generalidade das iniciativas está agendada para a reunião plenária de 5 de maio de 2021. Por se tratar de legislação de trabalho, foi promovida a apreciação pública das iniciativas nos termos da alínea *d*) do n.º 5 do artigo 54.º, da alínea *a*) do n.º 2 do artigo 56.º da Constituição, do artigo 134.º do Regimento e dos artigos 469.º a 475.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e também do artigo 16.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LFTP), aprovada

em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, no caso dos Projetos de Lei n.ºs 745/XIV/2.^a (BE) e 811/XIV/2.^a (PAN). A consulta do Projeto de Lei n.º 745/XIV/2.^a (BE) decorreu entre 29 de março e 28 de abril de 2021 [[Separata N.º 48/XIV/2 de 29 de março de 2021](#)], enquanto todas as outras se encontram ainda em curso, a saber: Projeto de Lei n.º 765/XIV/2.^a (PCP), entre 7 de abril e 7 de maio de 2021 [[Separata N.º 49/XIV/2 de 7 de abril de 2021](#)]; Projeto de Lei n.º 791/XIV/2.^a (NiCR), entre 16 de abril e 6 de maio de 2021 [[Separata N.º 51/XIV/2 de 16 de abril de 2021](#)]; Projetos de Lei n.ºs 806/XIV/2.^a (PEV), 808/XIV/2.^a (PS) e 811/XIV/2.^a (PAN) - entre 30 de abril e 20 de maio de 2021 [[Separata N.º 53/XIV/2 de 30 de abril de 2021](#)].

- **Verificação do cumprimento da lei formulário**

A [lei formulário](#)²⁹ estabelece um conjunto de normas sobre a publicação, identificação e formulário dos diplomas que são relevantes em caso de aprovação da presente iniciativa, pelo que deverá ser tida em conta no decurso do processo da especialidade na Comissão e aquando da redação final.

Os títulos das presentes iniciativas legislativas traduzem sinteticamente o seu objeto, mostrando-se conformes ao disposto no n.º 2 do artigo 7.º da lei formulário, embora, em caso de aprovação, possam ser objeto de aperfeiçoamento formal, em sede de apreciação na especialidade ou em redação final.

De acordo com as regras de legística formal, o título de um ato de alteração deve referir o título do ato alterado³⁰.

Segundo o n.º 1 do artigo 6.º da lei formulário, «os diplomas que alterem outros devem indicar o número de ordem da alteração introduzida e, caso tenha havido alterações anteriores, identificar aqueles diplomas que procederam a essas alterações, ainda que incidam sobre outras normas».

²⁹ Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, alterada e republicada pela Lei n.º 43/2014, de 11 de julho, que estabelece um conjunto de normas sobre a publicação, a identificação e o formulário dos diplomas.

³⁰ DUARTE, David., [et al.] - *Legística: perspectivas sobre a concepção e redação de actos normativos*. Coimbra : Almedina, 2002. P. 201.

Projetos de Lei n.ºs 745/XIV/2.^a (BE), 765/XIV/2.^a (PCP), 791/XIV/2.^a (NiCR), 806/XIV/2.^a (PEV), 808/XIV/2.^a (PS) e 811/XIV/2.^a (PAN)

Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.^a)

Embora a exigência da indicação do número de ordem de alteração e da identificação dos diplomas que procederam a alterações anteriores decorra da lei formulário, deve ter-se em conta que a mesma foi aprovada e publicada num contexto de ausência de um Diário da República Eletrónico, sendo que, neste momento, o mesmo é acessível universal e gratuitamente.

Assim, por motivos de segurança jurídica e para tentar manter uma redação simples e concisa, parece-nos mais seguro e eficaz não colocar o número de ordem de alteração, nem o elenco de diplomas que procederam a alterações, quando a mesma incida sobre códigos, “leis” ou “regimes gerais”, “regimes jurídicos” ou atos legislativos de estrutura semelhante.

Verificando-se a existência de várias iniciativas pendentes sobre a mesma matéria, seria preferível, por motivos de segurança jurídica, que viesse a ser aprovado um texto único. Tendo em conta que a forma de regular a mesma realidade é diferente entre as iniciativas, designadamente no que diz respeito à alteração de diplomas atualmente em vigor, não se propõe, por ora, um título único que esteja de acordo com as regras de legística supracitadas, devendo essa questão ser ponderada em sede de especialidade ou redação final.

Em caso de aprovação, as iniciativas em apreço revestirão a forma de lei, sendo objeto de publicação na 1.ª série do *Diário da República* nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 3.º da lei formulário.

No que respeita ao início de vigência: o Projeto de Lei n.º 745/XIV/2.ª (BE) estabelece, no seu artigo 6.º, que a entrada em vigor ocorrerá 30 dias após o dia da sua publicação. Já os Projetos de Lei n.ºs 765/XIV/2 (PCP), 791/XIV/2.ª (NiCR), 806/XIV/2.ª (PEV), 808/XIV/2.ª (PS) e 811/XIV/2.ª (PAN) estabelecem, no último artigo de cada um, que a sua entrada em vigor ocorrerá no dia seguinte ao da sua publicação.

Em sede de especialidade convém ter em conta, em caso de ser aprovado um texto único, esta discrepância de datas e o cumprimento do no n.º 1 do artigo 2.º da lei formulário, segundo o qual: «Os atos legislativos (...) entram em vigor no dia neles fixado, não podendo, em caso algum, o início da vigência verificar-se no próprio dia da publicação».

Na presente fase do processo legislativo as iniciativas em apreço não nos parecem suscitar outras questões em face da lei formulário.

IV. Análise de direito comparado

- **Enquadramento no plano da União Europeia**

A matéria respeitante ao direito do trabalho está prevista no [Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia](#) (TFUE)³¹, no título dedicado à política social, podendo ler-se no artigo 151.º que «a União e os Estados-Membros (...) terão por objetivos a promoção do emprego, a melhoria das condições de vida e de trabalho (...)», mais se prevendo no n.º 1 do artigo 153.º que «a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros, no domínios das condições de trabalho» (alínea *b*). Ao abrigo desta disposição legal, a União Europeia pode adotar legislação que estabelece requisitos mínimos em matéria de condições de emprego e de trabalho, e de informação e consulta dos trabalhadores.

O teletrabalho é regulado ao nível da União através do [Acordo Europeu sobre o Teletrabalho](#)^{32,33}, adotado em 2002. Este instrumento jurídico apresenta uma definição de teletrabalho (artigo 2.º) e estabelece as condições de trabalho dos trabalhadores em teletrabalho, prevendo que aqueles beneficiam dos mesmos direitos que os trabalhadores que, em igual situação, prestam trabalho nas instalações dos empregadores, tais como garantidos pela legislação aplicável e pelas convenções

³¹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012E/TXT&from=EN>.

³² [Telework 2002 Framework Agreement - EN.pdf \(etuc.org\)](#).

³³ O acordo foi assinado entre a União Europeia e os parceiros sociais (UNICE, UEAPME, ETUC e CEEP).
Projetos de Lei n.ºs 745/XIV/2.ª (BE), 765/XIV/2.ª (PCP), 791/XIV/2.ª (NiCR), 806/XIV/2.ª (PEV), 808/XIV/2.ª (PS) e 811/XIV/2.ª (PAN)

Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª)

coletivas (artigo 4.º). Mais se prevê a responsabilidade do empregador em garantir a saúde e segurança do trabalhador em teletrabalho (artigo 8.º).

No âmbito do desenvolvimento do teletrabalho, assumem especial importância a [Diretiva 2003/88/CE](#)³⁴, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de novembro de 2003, relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho, que instituiu os limites do horário semanal e os períodos de descanso diário, e a [Diretiva \(UE\) 2019/1158](#)³⁵, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores, e que revoga a Diretiva 2010/18/UE do Conselho, que prevê a possibilidade dos progenitores e cuidadores solicitarem regimes de trabalho flexíveis, entre os quais o teletrabalho, cuja duração horária poderá ser limitada, a fim de poderem prestar cuidados (considerandos (34) e (35)).

Ademais, cumpre ainda referir o [direito à desconexão](#)³⁶, tal como propugnado pelo Parlamento Europeu, segundo o qual, atendendo à possibilidade associada ao teletrabalho de trabalhar em qualquer local e em qualquer horário, por forma a garantir a saúde e o equilíbrio entre a vida privada e a vida pessoal, deverá garantir-se ao trabalhador o direito a desconectar-se do exercício das suas funções profissionais, fora do seu horário de trabalho.

Neste contexto, os parceiros sociais europeus aprovaram, em junho de 2020, o [Acordo-Quadro sobre a digitalização](#)³⁷, que dispõe sobre possíveis medidas a acordar entre os parceiros sociais no que diz respeito à possibilidade de os trabalhadores ligarem ou desligarem do trabalho, as quais deverão garantir, entre outros, a prestação de informação aos trabalhadores sobre as regras respeitantes ao horário de trabalho, a utilização das ferramentas digitais no âmbito do teletrabalho e sobre os riscos associadas

³⁴ [EUR-Lex - 32003L0088 - EN - EUR-Lex \(europa.eu\)](#).

³⁵ [EUR-Lex - 32019L1158 - EN - EUR-Lex \(europa.eu\)](#). Resultou da [COM\(2017\)253](#) - «Proposta de DIRETIVA DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores e que revoga a Diretiva 2010/18/UE do Conselho», que foi alvo de [escrutínio](#) pela Assembleia da República.

³⁶ [The right to disconnect \(europa.eu\)](#).

³⁷ [Parceiros sociais europeus assinam Acordo-Quadro sobre Digitalização \(sgeconomia.gov.pt\)](#).

Projetos de Lei n.ºs 745/XIV/2.ª (BE), 765/XIV/2.ª (PCP), 791/XIV/2.ª (NiCR), 806/XIV/2.ª (PEV), 808/XIV/2.ª (PS) e 811/XIV/2.ª (PAN)

Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª)

a estar ligado durante demasiado tempo, para a saúde e para a segurança, sublinhando-se que não constitui uma obrigação do trabalhador, estar contactável fora do período normal de trabalho.

Sobre esta matéria, em janeiro de 2021 o [Comité Económico e Social Europeu](#)³⁸ organizou uma audição sobre o tema «[Desafios do teletrabalho: organização do tempo de trabalho, equilíbrio entre vida profissional e pessoal e direito a desligar-se](#)», que visou debater a proteção conferida aos trabalhadores em teletrabalho, no seio do quadro regulamentar da União Europeia e dos acordos entre os parceiros sociais em vigor.

- **Enquadramento internacional**
Países europeus

A legislação comparada é apresentada para os seguintes Estados da União Europeia: Espanha, França e Itália.

ESPAÑA

Em Espanha, as relações laborais por conta de outrem são reguladas pela [Ley del Estatuto de los Trabajadores](#)³⁹. Este diploma aplica-se, por conseguinte, aos trabalhadores que, de forma voluntária, prestam a sua atividade por conta de outrem, mediante retribuição, e sob a direção do empregador.

O [Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre](#), regula o trabalho à distância, sendo que as suas normas se aplicam aos trabalhadores subordinados do setor privado, excluindo-se, por conseguinte, as relações laborais de emprego público ([Disposición adicional segunda](#)).

Neste diploma distingue-se «trabalho à distância» de «teletrabalho». Como tal, define-se «trabalho à distância» como a forma de organização do trabalho ou de

³⁸ [Comité Económico e Social Europeu \(CESE\) | União Europeia \(europa.eu\)](#).

³⁹ Diploma consolidado, disponível no portal BOE.ES. Todas as referências à legislação de Espanha devem considerar-se remetidas para este portal, salvo indicação expressa em contrário.

Projetos de Lei n.ºs 745/XIV/2.ª (BE), 765/XIV/2.ª (PCP), 791/XIV/2.ª (NiCR), 806/XIV/2.ª (PEV), 808/XIV/2.ª (PS) e 811/XIV/2.ª (PAN)

Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª)

desenvolvimento da atividade laboral prestada no domicílio do trabalhador ou em local por este escolhido, durante a jornada de trabalho ou em parte dela, com caráter regular. Por seu lado, é «teletrabalho» aquele que se leva a cabo mediante o uso exclusivo ou predominante dos meios e sistemas informáticos, telemáticos e de telecomunicação ([Artículo 2](#)).

O diploma estabelece o princípio da igualdade de direitos entre os trabalhadores que exercem funções presencialmente e aqueles que as exercem à distância, incluindo o direito dos trabalhadores à distância de receberem, no mínimo, a retribuição correspondente à sua classe profissional, nível, posto e funções, bem como o direito à formação ([Artículos 4-1 e 9](#)). Acresce que o empregador está obrigado a diligenciar de forma a garantir que não ocorrem discriminações, diretas ou indiretas, relativamente aos trabalhadores à distância ([Artículo 4-2](#)).

O *Real Decreto-Ley 28/2020* estabelece ainda que a determinação do regime de trabalho à distância seja concretizada através de um acordo de celebração voluntária, quer para o trabalhador, quer para o empregador, sem prejuízo do estabelecido em regulamentação ou negociação coletiva. A forma de cessação do acordo de trabalho à distância, e de reversão para o trabalho presencial, deverá ser estabelecida em regulamentação coletiva ou, na sua falta, incluída no próprio acordo celebrado entre trabalhador e empregador ([Artículo 5](#)).

O empregador deve fornecer ao trabalhador à distância todos os equipamentos e ferramentas necessários ao desenvolvimento da atividade profissional, bem como a garantir a sua manutenção, devendo tais equipamentos ser discriminados no acordo de trabalho à distância ([Artículos 12 e 7-a](#)). Por seu lado, o trabalhador está obrigado a cumprir as condições estabelecidas pelo empregador em relação aos equipamentos ou utilitários informáticos, em cumprimento, se for esse o caso, do que se estabeleça em negociação coletiva ([Artículo 21](#)). O empregador deve ainda compensar o trabalhador pelas despesas em que este incorra para o desenvolvimento do trabalho à distância, sendo que os contratos e acordos coletivos de trabalho poderão prever o mecanismo para a determinação do valor a compensar ([Artículo 12](#)).

O diploma prevê ainda a possibilidade da flexibilização do horário do trabalhador à distância ([Artículo 13](#)) e a imposição do registo horário do trabalho efetivamente prestado ([Artículo 14](#)).

O trabalhador à distância tem direito a uma proteção adequada em matéria de segurança e saúde no trabalho ([Artículo 15](#)), sendo que, na avaliação dos riscos e planificação da atividade preventiva, é necessário ter em conta os riscos característicos desta modalidade de trabalho, nomeadamente os fatores psicossociais, ergonómicos e organizativos, em particular no que respeita à distribuição da jornada diária, aos tempos de disponibilidade e à garantia de tempos de descanso e de desconexão ([Artículo 16](#)). No que respeita à utilização dos meios digitais, é garantido ao trabalhador o direito à intimidade e à proteção de dados no controlo da prestação laboral ([Artículo 17](#)), sem prejuízo da adoção, por parte do empregador, das medidas que este considere adequadas no sentido da vigilância e controlo do cumprimento das obrigações laborais pelo trabalhador ([Artículo 22](#)). É ainda garantido o direito à desconexão digital fora do horário de trabalho, o que implica a limitação do uso dos meios tecnológicos de comunicação empresarial e laboral durante os períodos de descanso por parte do empregador, bem como o respeito pela duração máxima da jornada de trabalho ([Artículo 18](#)).

O exercício de direitos coletivos por parte dos trabalhadores à distância está igualmente assegurado, nos termos previstos no [Artículo 19](#).

Por fim, de acordo com a [disposición adicional primera](#), permite-se que os acordos ou contratos coletivos estabeleçam, entre outros, as categorias ou atividades profissionais suscetíveis de realização através de trabalho à distância, as condições de acesso e o desenvolvimento da atividade laboral, bem como a duração máxima do trabalho à distância.

FRANÇA

Em França, as normas relativas ao teletrabalho vêm previstas no [Code du Travail](#)⁴⁰. As disposições do diploma são aplicáveis apenas às relações laborais de direito privado ([Article L1111-1](#)), aplicando-se às relações de emprego público o determinado na [Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires](#), também denominada *loi Le Pors*, e ainda, o estabelecido no [Décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature](#).

O *Code du Travail* define teletrabalho como a organização de trabalho na qual um trabalhador desenvolve funções que poderiam ser desempenhadas nas instalações do empregador em local alternativo, recorrendo para tal a tecnologias de informação e comunicação ([Article L1222-9-I](#)).

De acordo com o [Article L1222-9-I](#), o teletrabalho pode ser determinado por convenção coletiva ou, na sua falta, por acordo entre o empregador e o trabalhador, sendo que o empregador deverá justificar a recusa do teletrabalho no caso de o trabalhador ser portador de incapacidade (nos termos definidos no [Article L5212-13](#)) ou no caso de o trabalhador ser cuidador familiar de pessoa idosa (nos termos previstos no [Article L.113-1-3 do code de l'action sociale et des familles](#)). O acordo a celebrar ou, se aplicável, a convenção coletiva, deve definir a forma de cessação do teletrabalho e retorno à prestação de trabalho presencial, bem como a forma de controlo do tempo de trabalho e, ainda, os períodos em que o empregador poderá contactar o trabalhador ([Article L1222-9-II](#)).

Estabelece-se ainda no [Article L1222-9-III](#) que o teletrabalhador tem os mesmos direitos que o trabalhador em regime de trabalho presencial.

Nos termos do diploma, o acidente que tenha lugar no local onde é efetuado o teletrabalho deve ser considerado como acidente de trabalho ([Article L1222-9-III](#)).

⁴⁰ Diploma consolidado, disponível no portal LEGIFRANCE.GOUV.FR. Todas as referências à legislação de França devem considerar-se remetidas para este portal, salvo indicação expressa em contrário.

Projetos de Lei n.ºs 745/XIV/2.ª (BE), 765/XIV/2.ª (PCP), 791/XIV/2.ª (NiCR), 806/XIV/2.ª (PEV), 808/XIV/2.ª (PS) e 811/XIV/2.ª (PAN)

Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª)

Para além das obrigações gerais do empregador estabelecidas do *Code du Travail*, o empregador de um teletrabalhador deve ainda, especificamente, de acordo com o [Article L1222-10](#):

- 1.º Informar o trabalhador sobre quaisquer restrições ao uso de equipamentos, de ferramentas de informática ou de serviços de comunicação eletrónica e das penalidades em caso de incumprimento de tais restrições;
- 2.º Dar prioridade ao teletrabalhador na ocupação ou retoma de cargo em regime presencial que corresponda às suas habilitações e competências profissionais, e informá-lo da disponibilidade de um cargo desta natureza;
- 3.º Organizar uma reunião anual que incida nomeadamente sobre as condições de trabalho do teletrabalhador e sobre o seu volume de trabalho.

É relevante referir ainda que o Governo francês decidiu, no [Comité interministériel aux ruralités du 13 mars 2015](#)⁴¹, desenvolver um plano nacional de implementação do teletrabalho como forma de coesão territorial e de promoção de trabalhadores ativos nas zonas rurais. A sua gestão está confiada à *Commissariat général à l'égalité des territoires (CGET)*, à *Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP)* e à *Direction générale du travail (DGT)*. Nesse seguimento, a *Commissariat général à l'égalité des territoires (CGET)* preparou, em junho de 2017, um [documento](#)⁴² com 21 propostas no sentido da elaboração do plano nacional de implementação do teletrabalho. Não obstante, não foi possível encontrar nenhum plano nacional em vigor nesta matéria.

ITÁLIA

Em Itália, aos trabalhadores subordinados que desenvolvam a sua atividade profissional em regime de teletrabalho é aplicável o disposto no [Accordo Interconfederale Per Il Recepimento Dell'accordo-Quadro Europeo Sul Telelavoro Concluso Il 16 Luglio 2002](#)⁴³, de 31 de dezembro de 2003, no qual se procede à transposição para o ordenamento jurídico italiano do [Acordo-quadro europeu sobre teletrabalho](#)⁴⁴, de 16 de julho de 2002.

⁴¹ Documento disponível no portal oficial do Governo Francês, em www.gouvernement.fr.

⁴² Documento disponível no portal www.teletravailler.fr.

⁴³ Documento disponível no portal <http://erc-online.eu/>.

⁴⁴ Documento disponível no portal resourcecentre.etuc.org.

O diploma distingue teletrabalho em casa de teletrabalho remoto, sendo que o primeiro implica o trabalho realizado regularmente na casa do trabalhador e o segundo o trabalho realizado noutra local definido pelo empregador, mas que não corresponda a um local de trabalho normal.

Nos termos do *Accordo*, o teletrabalho tem natureza voluntária, quer para o empregador, quer para o trabalhador (*Art 2-1*). Se o teletrabalho não tiver sido determinado no contrato de trabalho, resultando ao invés de um acordo posterior entre trabalhador e empregador, o mesmo é reversível, por vontade de qualquer uma das partes (*Art 2-6*).

O teletrabalhador tem os mesmos direitos que o trabalhador em regime de trabalho presencial (*Art. 3*), e não podem ser utilizadas pelo empregador ferramentas de controle que sejam desproporcionais, com respeito pela privacidade do trabalhador (*Art. 4*).

No que respeita aos instrumentos de trabalho, caso o contrato de trabalho não preveja o contrário, deverão os mesmos ser fornecidos, instalados e mantidos pelo empregador, estando o empregador ainda obrigado a custear as despesas em que o trabalhador incorra como resultado da atividade profissional desenvolvida; por seu lado, o trabalhador tem a obrigação de preservar e manter em bom estado as ferramentas de trabalho disponibilizadas pelo empregador, e de reportar de imediato qualquer mau funcionamento ou avaria (*Art. 6*).

O teletrabalhador tem direito a proteção da saúde e segurança no trabalho (*Art. 7*), bem como à formação nos mesmos termos que os trabalhadores presenciais, ao que acresce a formação específica direcionada para os instrumentos técnicos de trabalho (*Art. 9*).

No que respeita ao tempo de trabalho, o teletrabalhador deve ter uma carga de trabalho equivalente ao trabalhador presencial, devendo o empregador promover medidas no sentido de prevenir o isolamento dos teletrabalhadores, como seja o encontro entre colegas (*Art. 8*).

A regulamentação do teletrabalho na esfera pública é ditada por vários diplomas legais, a saber: a [Legge 16 giugno 1998, n. 191](#)⁴⁵, que regula a formação dos trabalhadores subordinados e dos trabalho à distância na administração pública; o [Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro ad Integrazione del CCNL per il Personale non Dirigente Degli Enti Pubblici Non Economici Stipulato il 16.2.1999](#)⁴⁶; o [Accordo Nazionale Telelavoro Domiciliare e Progetto Sperimentale di Telelavoro Satellitare](#)⁴⁷; a [INPS: cir.52/15 – disposizioni attuative dell’Accordo Nazionale sul progetto di telelavoro domiciliare](#)⁴⁸; e o [Decreto 15 febbraio 2016 - Disciplinare per l’attuazione del telelavoro](#)⁴⁹.

Outros Países

ESTADOS UNIDOS

Nos Estados Unidos, o *U.S. Office of Personnel Management (OPM)* criou e mantém um *website* (telework.gov⁵⁰) de modo a proporcionar um acesso facilitado à informação acerca do teletrabalho no Governo Federal, em concreto, no que respeita às relações contratuais laborais de teletrabalho que se estabelecem entre as Agências Governamentais Federais e os respetivos trabalhadores.

O teletrabalho no Governo Federal é regulado pelo [Telework Enhancement Act of 2010](#)⁵¹, o qual introduziu no Título 5, Parte III, do [United States Code](#)⁵², o Capítulo 65, dedicado à regulamentação desta modalidade de trabalho. De acordo com este diploma, o teletrabalho pode definir-se como o acordo de flexibilidade laboral nos termos do qual o trabalhador desenvolve as funções correspondentes ao posto de trabalho disponibilizado pelo empregador, ou outras funções autorizadas, a partir de um local de trabalho aprovado pelo empregador diferente daquele no qual trabalharia habitualmente [§ 6501, (3)]. A determinação do regime de teletrabalho deve ser concretizada

⁴⁵ Documento disponível no portal *NORMATTIVA.IT*.

⁴⁶ Documento disponível no portal *aranagenzia.it*.

⁴⁷ Documento disponível no portal *fp.cisl.it*.

⁴⁸ Documento disponível no portal *inps.it*.

⁴⁹ Documento disponível no portal *interno.gov.it*.

⁵⁰ Portal governamental referente ao teletrabalho no governo federal, acessível em www.telework.gov.

⁵¹ Diploma disponível no portal oficial do Congresso, em www.congress.gov.

⁵² Diploma disponível no portal do *Office of the Law Revision Counsel*, em <https://uscode.house.gov/>.

Projetos de Lei n.ºs 745/XIV/2.ª (BE), 765/XIV/2.ª (PCP), 791/XIV/2.ª (NiCR), 806/XIV/2.ª (PEV), 808/XIV/2.ª (PS) e 811/XIV/2.ª (PAN)

Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª)

obrigatoriamente através de um acordo escrito, no qual deverão ser estabelecidas as regras acordadas e aplicáveis àquela relação laboral em concreto [§ 6502, (b), (2)].

O diploma estabelece ainda um princípio de igualdade de tratamento entre teletrabalhadores e outros trabalhadores no que respeita às avaliações periódicas de desempenho, à formação, aos prémios, às transferências, às promoções e às despromoções, à manutenção e à rescisão contratuais, aos requisitos de empregabilidade e a outros atos de gestão [§ 6503, (3)].

O apoio ao desenvolvimento do teletrabalho nas várias agências federais é fornecido pelo *U.S. Office of Personnel Management* (§ 6504), sendo que, para cada agência, é designado um *telework managing officer*, com a função de gerir o programa de teletrabalho e de garantir a uniformização de procedimentos em relação aos restantes programas desenvolvidos ou em desenvolvimento nas outras agências federais (§ 6505).

Organizações Internacionais

Organização Internacional do Trabalho (OIT)

A OIT publicou recentemente um trabalho intitulado «[Defining and measuring remote work, telework, work at home and home-based work](#)⁵³».

Este documento introduz alguns conceitos de referência relativos às formas alternativas de prestação laboral, conceitos esses que se interrelacionam e por vezes se sobrepõem, a saber:

1. Local de trabalho por defeito. O local de trabalho por defeito pode ser entendido como o sítio ou o local expectável de prestação típica do trabalho, tendo em conta a categoria profissional em causa. Em termos amplos, é expectável que o trabalho seja desenvolvido nas instalações da unidade económica para a qual o trabalho é prestado, nas instalações de um cliente daquela unidade económica,

⁵³ Documento disponível no portal oficial da OIT, em www.ilo.org
Projetos de Lei n.ºs 745/XIV/2.ª (BE), 765/XIV/2.ª (PCP), 791/XIV/2.ª (NiCR), 806/XIV/2.ª (PEV), 808/XIV/2.ª (PS) e 811/XIV/2.ª (PAN)
Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª)

ou num espaço público (no caso, por exemplo, de vendedores de rua ou de polícias em patrulha). Podem existir situações em que não exista local de trabalho por defeito.

2. Trabalho remoto. No trabalho remoto o trabalho é prestado, total ou parcialmente, num local alternativo ao do local de trabalho por defeito. O trabalho remoto pode ser prestado em vários locais possíveis, desde que sejam alternativos ao local típico expectável.
3. Teletrabalho. Trata-se do trabalho que seja remoto (prestado num local alternativo ao local de trabalho por defeito) e que implique o uso de instrumentos eletrónicos pessoais, tais como o computador, o *tablet* ou o telefone, de forma a que o trabalhador possa comunicar com colegas, clientes e outros, bem como executar as tarefas específicas da sua categoria profissional.
4. Trabalho a partir de casa. Trata-se de qualquer tipo de trabalho que tenha lugar no edifício residencial ou outras instalações residenciais nas quais o trabalhador habite normalmente.

A OIT publicou ainda em 2020 um [guia](#)⁵⁴ para os empregadores acerca da prestação do trabalho a partir de casa por parte dos trabalhadores, como resposta ao surgimento da COVID-19. Deste guia, resultam as seguintes diretrizes, dirigidas aos empregadores:

1. Segurança e saúde dos trabalhadores. Os empregadores têm o dever de cuidar dos seus trabalhadores e, dentro do razoável, fornecer um ambiente de trabalho seguro e sem riscos para a saúde mental e física. Como tal, os empregadores devem tomar as diligências necessárias para que, entre outros, os trabalhadores tenham ao seu dispor o equipamento adequado à prestação do trabalho e sejam informados acerca dos recursos existentes ao seu dispor. De modo a evitar o isolamento dos trabalhadores, os empregadores deverão, entre outros, contactá-los regularmente, criar oportunidades para a comunicação entre os colegas e possibilitar a flexibilização na forma de execução do trabalho por parte do trabalhador.

⁵⁴ «An employers' guide on working from home in response to the outbreak of COVID-19, disponível no portal oficial da OIT, em www.ilo.org.

Projetos de Lei n.ºs 745/XIV/2.ª (BE), 765/XIV/2.ª (PCP), 791/XIV/2.ª (NiCR), 806/XIV/2.ª (PEV), 808/XIV/2.ª (PS) e 811/XIV/2.ª (PAN)
Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª)

2. Instrumentos de trabalho. Os empregadores devem fornecer aos trabalhadores os instrumentos, equipamentos, ferramentas e tecnologia necessários para a execução das tarefas exigidas, salvo se o contrato de trabalho, a contratação coletiva ou a política da empresa estabelecerem diferentemente.
3. Despesas relacionadas com a execução do trabalho a partir de casa. Os empregadores devem considerar compensar os trabalhadores em relação às despesas necessárias em que estes razoavelmente incorram na execução das tarefas exigidas, tais como custos de internet, de mobilidade, de computador pessoal ou *tablet* ou de *software* ou *hardware* necessários às teleconferências. Contudo, os empregadores poderão excluir da compensação as despesas em que o trabalhador incorra para sua própria conveniência, como sejam as relacionadas com a velocidade de internet, monitores de computador adicionais, cadeiras ergonómicas ou impressoras. Deverá ficar incluído na política da empresa quais as despesas sujeitas a compensação.
4. Acidentes de trabalho. O espaço de trabalho do trabalhador na sua casa poderá ser considerado uma extensão do local de trabalho nas instalações do empregador no caso da existência de um acordo de trabalho a partir de casa. Como tal, no caso de ocorrer um acidente ou um dano durante o horário de trabalho, num local autorizado pelo empregador, e durante a execução de uma tarefa profissional, os empregadores poderão ser responsabilizados, pelo que se aconselha que estes revejam os termos das suas apólices de acidentes de trabalho, de modo a assegurar que têm cobertura neste enquadramento.
5. Comunicação. A comunicação deve ser mais rápida e mais frequente no âmbito da prestação de trabalho a partir de casa, devendo os empregadores, entre outros, promover reuniões virtuais periódicas.
6. Proteção de dados e segurança. É essencial que se estabeleçam procedimentos de segurança no trabalho a partir de casa, de modo a evitar ou minimizar *cyber-attacks* ou quebras de confidencialidade.
7. Gestão dos trabalhadores. É necessário que os empregadores diligenciem no sentido de estabelecer e/ou manter uma relação de confiança com os trabalhadores a partir de casa, de modo a garantir a efetividade e eficácia do trabalho prestado.

8. Organização do tempo de trabalho. Muito embora possa ser adotada alguma flexibilidade nos acordos de trabalho a partir de casa, os empregadores deverão:
 - a) estabelecer uma expectativa acerca da autodisciplina dos trabalhadores e do cumprimento das horas de trabalho acordadas;
 - b) garantir que as horas de trabalho prestadas e os intervalos de descanso cumprem a legislação nacional existente na matéria;
 - c) garantir que os trabalhadores registam o total de horas trabalhado por dia ou por semana;
 - d) considerar implementar atendimento online ou utilização do e-mail para registar as horas de trabalho.
9. Formação. Tendo em conta que a formação e o desenvolvimento profissionais têm um papel importante na garantia de que os trabalhadores possuem as aptidões necessárias para a execução das tarefas incluídas na sua prestação laboral, os empregadores devem promover formações *online*, o aconselhamento remoto, formações interativas e apoio permanente no que respeita ao *software* informático.

V. Consultas e contributos

Conforme referido anteriormente, por dizerem respeito a matéria laboral, as presentes iniciativas foram submetidas a apreciação pública, nos termos e para os 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, dos artigos 469.º a 475.º do CT e do artigo 134.º do RAR, e também do artigo 16.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LFTP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, no caso dos Projetos de Lei n.ºs 745/XIV/2.ª (BE) e 811/XIV/2.ª (PAN).

A totalidade dos contributos enviados para os Projetos de Lei n.ºs 765/XIV/2.ª (PCP), 791/XIV/2.ª (NiCR), 806/XIV/2.ª (PEV), 808/XIV/2.ª (PS) e 811/XIV/2.ª (PAN), cujos prazos de consulta pública ainda se encontram em curso, será disponibilizada na [página eletrónica da Assembleia da República](#), no [separador relativo às iniciativas da CTSS em apreciação pública](#).

No que concerne ao Projeto de Lei n.º 745/XIV/2.^a (BE), foram recebidos e publicados até agora **11 (onze)** contributos, todas disponíveis no [separador relativo às iniciativas da CTSS em apreciação pública na II Sessão Legislativa](#). Entre estes, destacamos o da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses (CGTP-IN), replicado ou subscrito por algumas das outras estruturas representativas de trabalhadores que se pronunciaram. Em suma, esta organização «reconhece a existência de uma clara necessidade de regulamentação e protecção dos trabalhadores, nomeadamente em dimensões que, algumas delas, têm estado um pouco arredadas da discussão mais mediatizada», acrescentando uma avaliação mais detalhada na especialidade sobre as soluções preconizadas. Também os juristas Tiago Sequeira Mousinho e Pedro Miguel Barbosa Paulino Pereira assentam a sua análise no articulado da proposta, defendendo este último que «cabe ao legislador garantir que este direito potestativo (ao teletrabalho) possa ser exercido de forma livre, independente e equitativa, limitando a possibilidade de oposição do empregador. Só assim será garantida a efectiva implementação deste regime no futuro de forma generalizada (e não apenas circunstancial)». Por seu turno, a Associação Portuguesa de Seguradores (APS) visa diretamente o articulado do projeto de lei, mas neste caso apenas o artigo 8.º da Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, que regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais, apodando de desnecessária e inaceitável a alteração propugnada a este respeito, e aproveitando ainda assim para apontar redações alternativas à constante na iniciativa. Por último, a Comissão de Trabalhadores do Instituto Nacional de Estatística (CT – INE), que para além de elencar um conjunto pormenorizado de considerações sobre este diploma⁵⁵, junta ainda um Relatório sobre Teletrabalho no INE - Follow-up: Inquérito de opinião aos trabalhadores do Instituto Nacional de Estatística, I.P.

VI. Avaliação prévia de impacto

- **Avaliação sobre impacto de género**

O preenchimento pelos proponentes dos Projetos de Lei n.ºs [745/XIV/2.^a \(BE\)](#), [765/XIV/2.^a \(PCP\)](#), [791/XIV/2.^a \(NiCR\)](#), [806/XIV/2.^a \(PEV\)](#), [808/XIV/2.^a \(PS\)](#) e

⁵⁵ E também sobre os Projetos de Lei n.ºs 765/XIV/2.^a (PCP) e 791/XIV/2.^a (NiCR).

Projetos de Lei n.ºs 745/XIV/2.^a (BE), 765/XIV/2.^a (PCP), 791/XIV/2.^a (NiCR), 806/XIV/2.^a (PEV), 808/XIV/2.^a (PS) e 811/XIV/2.^a (PAN) Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.^a)

811/XIV/2.^a (PAN) das fichas de avaliação prévia de impacto de género das presentes iniciativas, em cumprimento do disposto na Lei n.º 4/2018, de 9 de fevereiro, devolve maioritariamente como resultado uma valoração neutra do impacto de género, salvo o Projeto de Lei n.ºs 745/XIV/2.^a (BE), em que os proponentes reputaram como positivos quase todos os critérios, com exceção dos seguintes: «O número de homens e mulheres que beneficiam da aplicação da lei é igual?» e «Caso a lei entre em vigor, os estereótipos de género, bem como as normas e valores sociais e culturais, irão afetar homens e mulheres de forma diferente?», que qualificam como neutros. Já os proponentes do Projeto de Lei n.º 811/XIV/2.^a (PAN) classificam como negativo, no âmbito dos recursos, a promoção de uma distribuição igual entre homens e mulheres em vigor.

- **Linguagem não discriminatória**

Na elaboração dos atos normativos a especificação de género deve ser minimizada recorrendo-se, sempre que possível, a uma linguagem neutra ou inclusiva, mas sem colocar em causa a clareza do discurso.

Sem prejuízo de uma análise mais detalhada, na apreciação na especialidade ou na redação final, nesta fase do processo legislativo a redação dos projetos de lei não nos suscita qualquer questão relacionada com a linguagem discriminatória em relação ao género.

VII. Enquadramento bibliográfico

MESSENGER, Jon C. [et al.] — **Working anytime, anywhere** [Em linha] : **the effects on the world of work**. Luxembourg : Geneva : Publications Office of the European Union : International Labour Office, 2017. [Consult. 19 de out. 2020]. Disponível em WWW:<URL: <https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=123039&img=5275&save=true>> ISBN 978-92-897-1569-0.

Resumo: Este relatório retrata novas formas de trabalho, genericamente caracterizadas pelo recurso às tecnologias digitais (teletrabalho) e pela possibilidade de o trabalho poder

ser prestado a partir de qualquer local e a qualquer hora. O presente estudo abrange 9 Estados-Membros da União Europeia (Bélgica, Finlândia, França, Alemanha, Hungria, Itália, Holanda, Espanha, Suécia), um antigo Estado-Membro (Reino Unido) e cinco países de fora da Europa (Argentina, Brasil, Índia, Japão e Estados Unidos), centrando-se nos trabalhadores que desenvolvem a sua atividade fora das instalações do empregador, utilizando as Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC).

Os resultados obtidos parecem confirmar que estes trabalhadores tendem a trabalhar mais horas do que os seus homólogos que desempenham as suas funções num determinado local de trabalho, não apenas na Europa, mas também em outras regiões do mundo. São ainda abordadas questões relacionadas com este tipo de trabalho, tais como: equilíbrio entre vida profissional e familiar; saúde ocupacional e bem-estar; níveis de *stress* e isolamento; autonomia e intensificação do trabalho. Esta questão é também encarada no contexto da situação atual de pandemia, na qual assistimos à imposição legal desta forma de trabalho por razões sanitárias.

OCDE — **Productivity gains from teleworking in the post covid-19 era** [Em linha] : **how can public policies make it happen?** Paris : OECD, 2020. [Consult. 30 mar. 2021]. Disponível na intranet da AR:<[URL: https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=131298&img=16581&save=true](https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=131298&img=16581&save=true)>

Resumo: A crise económica e de saúde pública em curso, relacionada com a pandemia da doença Covid-19 e as medidas de distanciamento físico necessárias, forçaram muitas empresas a introduzir o teletrabalho em grande escala. Esta realidade pode catalisar a adoção mais ampla de práticas de teletrabalho após a crise, sendo o seu impacto geral ambíguo e podendo acarretar riscos especialmente para a inovação e para a satisfação do trabalhador.

Neste contexto, a cooperação entre os parceiros sociais e as políticas públicas são cruciais para garantir que os novos métodos de trabalho se tornam mais eficientes e que melhoram o bem-estar dos trabalhadores, para além de se manterem e desenvolverem quando já não for necessário o distanciamento físico. Para maximizar os ganhos de produtividade e bem-estar no uso de teletrabalho mais disseminado, os governos devem promover a difusão das melhores práticas de gestão e investimento na

capacidade física, digital e laboral das empresas para implementar as novas formas de trabalho e responder a potenciais preocupações com o bem-estar dos trabalhadores, a produtividade e a inovação a longo prazo.

OIT — **Teleworking during the covid-19 pandemic and beyond** [Em linha] : a **practical guide**. Geneva : ILO, 2020. [Consult. 31 mar. 2021]. Disponível em WWW:<URL:

<https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=132295&img=18039&save=true>> ISBN 978-92-2-032405-9

Resumo: Este guia da Organização Internacional do Trabalho (OIT) visa fornecer recomendações práticas destinadas a apoiar os políticos na formulação de estratégias e na atualização das normas já existentes, aplicáveis a uma ampla gama de trabalhadores, de forma a promover uma estrutura flexível, através da qual empresas privadas e organizações do setor público possam desenvolver ou atualizar as suas próprias políticas e práticas de teletrabalho eficazes. O guia também inclui uma série de exemplos de casos sobre a forma como legisladores e empregadores têm lidado com o teletrabalho durante a pandemia da doença Covid-19, bem como as lições aprendidas nos últimos meses, que são relevantes para o futuro da organização do trabalho pós-pandemia, para além de uma lista de ferramentas e recursos disponíveis.

PORTUGAL. Direção-Geral da Administração e do Emprego Público. Departamento de Desenvolvimento de Modelos Organizacionais — **A adaptação dos modelos de organização do trabalho na administração pública central durante a pandemia Covid-19** [Em linha] : **dificuldades e oportunidades : estudo**. Lisboa : DGAEP, 2021. [Consult. 28 abr. 2021]. Disponível em WWW:<URL:<https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=134002&img=21086&save=true>>

Resumo: Com o surgimento da pandemia da doença Covid-19, procedeu-se a uma adaptação dos modelos de organização do trabalho na Administração Pública, a par do que sucedeu em todas as áreas de atividade, com a implementação do teletrabalho de forma generalizada, modelo que o Governo português assegura querer privilegiar ao longo da presente legislatura. É neste contexto que se enquadra o referenciado estudo,

cujo objetivo é o de «avaliar como se efetuou a adaptação dos modelos de organização do trabalho na Administração Pública Central durante a pandemia COVID-19, assim como salientar as principais dificuldades sentidas e as oportunidades identificadas durante o processo. Pretendeu-se, ainda, proceder à recolha das perceções de dirigentes e trabalhadores sobre os pontos fortes e pontos fracos do teletrabalho, das suas potencialidades e das eventuais ameaças que possam ter resultado da sua implementação.»

SANTOS, Susana Ferreira dos — “É só mais um email!” : o tempo de trabalho do teletrabalhador domiciliário. **Trabalho e segurança social**. Porto. Nº 6 (jun. 2020), p. 6-9. Cota: RP-558.

Resumo: Neste artigo, a autora aborda a questão do teletrabalho domiciliário, analisando a forma como se encontra regulamentado no Código do Trabalho, segundo o qual os teletrabalhadores estão sujeitos aos limites máximos do período normal de trabalho diário e semanal. Contudo, de acordo com a autora, uma das principais desvantagens apresentadas pela doutrina é o facto de ser frequente o teletrabalhador trabalhar mais horas, quando comparado com o trabalhador do modelo tradicional. No teletrabalho poderá existir «um descomedimento do trabalho, uma vez que as tecnologias permitem comunicações simples e rápidas, em que os trabalhadores estão permanentemente acessíveis [teledisponibilidade], alterando profundamente as relações laborais no que respeita ao tempo de trabalho, não se diferenciando de forma clara entre o tempo de trabalho propriamente dito e o tempo para outras atividades».

SANTOS, Susana Ferreira dos — Pagar ou não pagar o subsídio de refeição? : eis a questão na prestação subordinada de teletrabalho. **Trabalho e segurança social**. Porto. N.º 5 (maio 2020), p. 13-16. Cota: RP-558

Resumo: A autora começa por abordar a regulamentação do teletrabalho no ordenamento jurídico português, afirmando que o nosso país foi o primeiro da Europa a regular o teletrabalho (Código de Trabalho de 2003), para, em seguida, analisar esta questão na atual situação de pandemia, em que surgem os «teletrabalhadores à força». A autora defende que o teletrabalhador deve ter os mesmos direitos e deveres dos restantes trabalhadores, nomeadamente no que diz respeito ao direito a receber a retribuição estabelecida de acordo com a sua categoria profissional, bem como o

subsídio de refeição. Deve ainda ser paga pelo empregador a prestação denominada *home-based*, a fim de fazer face às despesas de consumo de energia, internet, telefone e/ou telemóvel.

UNIÃO EUROPEIA. Comissão Europeia — **Telework in the EU before and after the COVID-19** [Em linha] : **where we were, where we head to**. Brussels : European Commission, 2020. [Consult. 31 mar. 2021]. Disponível em WWW:<URL: <https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=133924&img=20862&save=true>>

Resumo: Desde o início da pandemia da doença Covid-19, trabalhar a partir de casa tornou-se a norma para milhões de trabalhadores na União Europeia (UE) e em todo o mundo. Estimativas iniciais do Eurofound (2020) sugerem que cerca de 40% dos trabalhadores atuais começou a teletrabalhar a tempo inteiro.

Recentemente, na sua Comunicação, de 20 de maio de 2020 (Semestre Europeu 2020: recomendações específicas por país), a Comissão Europeia destaca o importante papel do teletrabalho na preservação de empregos e produção no contexto da crise da Covid-19. Tendo como referência os dados disponíveis, o presente relatório discute os desafios que os países, empregadores e trabalhadores enfrentam ao adaptarem-se à nova forma de trabalho no domicílio, com base nas tendências pré-pandemia de prevalência do teletrabalho nos países da UE, por setores e ocupações. Colocam-se as seguintes questões, às quais se procura dar resposta: i) Quais os trabalhadores que já efetuavam teletrabalho na UE antes da pandemia? ii) Onde é que o teletrabalho se encontrava mais disseminado e porquê? iii) Como se vai desenvolver o teletrabalho no futuro?

UNIÃO EUROPEIA. Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho — **Regulations to address work-life balance in digital flexible working arrangements** [Em linha]. Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2020. [Consult. 29 mar. 2021]. Disponível em WWW:<URL: <https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=131229&img=16512&save=true>> IBSBN 978-92-897-2103-5

Resumo: Este relatório do Eurofound incide sobre os novos desafios no mundo do trabalho, que se prendem com o uso generalizado das tecnologias de informação e comunicação, procurando constituir uma referência para futuras iniciativas em relação à digitalização, tempo de trabalho e equilíbrio trabalho/vida pessoal, que desempenham um papel significativo no mundo do trabalho no século XXI.

Procede à análise dos seguintes fatores: impacto da tecnologia digital na duração do tempo de trabalho e no equilíbrio entre vida pessoal e profissional; enquadramento jurídico ao nível da UE e seus Estados-Membros, Noruega e Reino Unido, relativamente à melhoria do equilíbrio entre vida pessoal e profissional dos teletrabalhadores (trabalho móvel na área digital) e a sua proteção contra potenciais desvantagens deste tipo de trabalho, incluindo a sua regulamentação através dos acordos coletivos de trabalho a nível empresarial e setorial. É também abordado o impacto da pandemia da doença Covid-19 no acréscimo exponencial do teletrabalho e do trabalho flexível; registo, monitorização e controlo do tempo de trabalho dos teletrabalhadores e sua regulamentação nos Estados-Membros.

UNIÃO EUROPEIA. Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho — **Telework and ICT- based mobile work [Em linha] : flexible working in the digital age.** Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2020. [Consult. 30 mar. 2021]. Disponível em WWW:<URL: <https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=130199&img=15420&save=true>> ISBN 978-92-897-2043-4

Resumo: Os avanços nas TIC abriram as portas para novas formas de organização do trabalho. O teletrabalho e o trabalho móvel baseado nas TIC surgiram nesta transição para formas de trabalho mais flexíveis, oferecendo aos trabalhadores e empregadores a capacidade de adaptar o horário e o local de trabalho às suas necessidades. Este relatório examina o emprego e as condições de trabalho dos teletrabalhadores, tendo em vista esclarecer de que forma este tipo de trabalho afeta o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, saúde, bem-estar, desempenho e perspetivas de emprego. Uma vez que o equilíbrio entre vida pessoal e profissional constitui uma meta e um desafio das TIC, tal como uma preocupação central da UE social, o relatório inclui um capítulo de enquadramento relativamente ao Direito da UE e dos Estados-Membros nesta



matéria, concluindo-se que apenas alguns países implementaram novas regulamentações para evitar que o teletrabalho tenha um impacto negativo sobre o bem-estar dos trabalhadores.