

Projeto de Lei n.º 811/XIV/2.^a

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

Exposição de motivos

Os mecanismos de trabalho à distância, como sejam o teletrabalho, são uma importante via de flexibilização das formas de trabalho que, sem reduzir a jornada de trabalho, proporcionam aos trabalhadores uma maior flexibilidade na gestão do seu horário e possibilitam uma maior conciliação entre a vida profissional e familiar. Para os empregadores este mecanismo é, também, vantajoso uma vez que assegura uma redução dos custos operacionais com o local do trabalho dos seus trabalhadores. Alguns estudos¹ demonstram que o teletrabalho e outros mecanismos de flexibilização similares têm efeitos positivos sobre os níveis de produtividade e sobre os níveis de satisfação dos trabalhadores com a sua situação laboral, trazendo também melhorias ao nível de absentismo.

Acresce que os mecanismos de trabalho à distância são também benéficos para o ambiente e para a saúde pública, uma vez que, ao reduzirem as deslocações pendulares casa-trabalho e trabalho-casa e com isso reduzindo também as emissões de CO₂, dão um contributo para uma melhor qualidade do ar. Isto que significa uma redução das doenças e mortes prematuras associadas a problemas respiratórios e cardiovasculares, doenças estas cujos correspondentes custos económicos, em Portugal, representam 3 mil milhões de euros por ano, ou seja, cerca de 1% do PIB nacional.

A utilização generalizada do teletrabalho, quando possível, poderá trazer ainda mais benefícios ao país, por exemplo, quando se reduz necessidade de utilização das

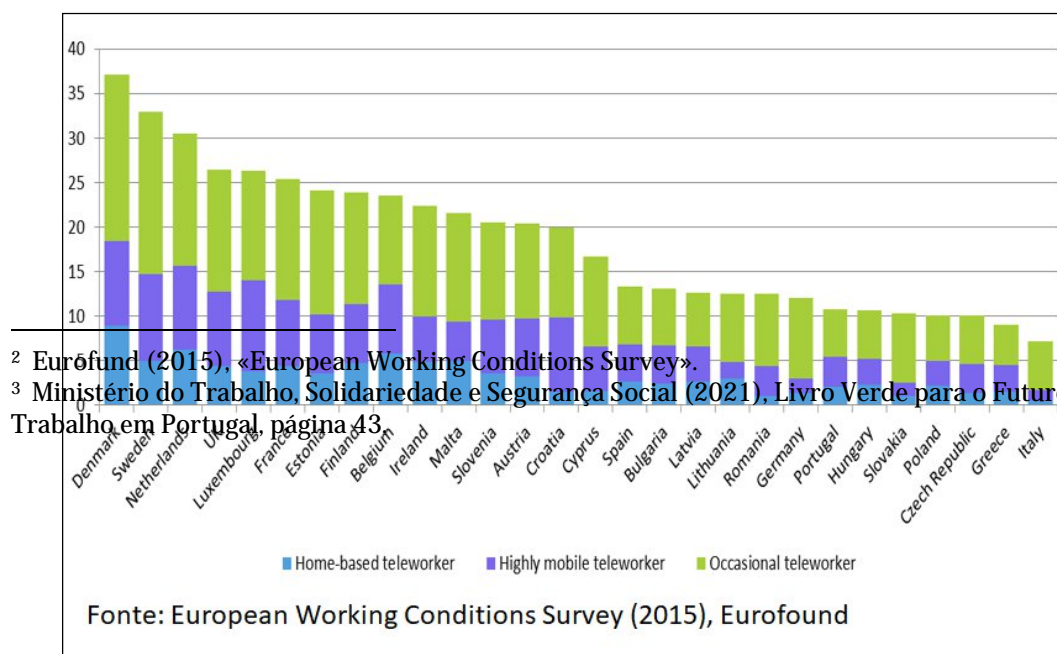
¹ Miguel Pina e Cunha (2018), «Desafios à Conciliação família-trabalho», CIP, página 64.

infraestruturas rodoviárias e dos transportes públicos, o Estado está automaticamente a poupar.. A Por outro lado, ao nível do ordenamento do território e da pressão habitacional nos grandes centros urbanos, o teletrabalho permite que as pessoas possam escolher habitar em zonas com menor densidade populacional estimulando assim, do ponto de vista económico, essas zonas deprimidas.

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

Apesar de há muito previsto, existem dados estatísticos do Eurofund² que demonstram que, até 2015, Portugal ainda tinha uma implementação reduzida do teletrabalho em comparação, por exemplo, com a Dinamarca, o Reino Unido ou França, onde as empresas já têm bem incorporada uma cultura de autonomia e flexibilidade (conferir gráfico 1). De acordo com dados do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social³, em 2010 estavam em regime de teletrabalho pouco mais de 1% dos trabalhadores por conta de outrem (cerca de 2400 pessoas), e em 2018 essa proporção desceu para apenas 0,03% (menos de 800 pessoas).

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



² Eurofund (2015), «European Working Conditions Survey».

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

Contudo, os constrangimentos impostos pela crise sanitária provocada pela COVID-19 generalizaram o recurso ao teletrabalho e alteraram por completo a realidade que se vinha vivendo até aqui. Segundo o Instituto Nacional de Estatística, no 2.º trimestre de 2020, a proporção de trabalhadores que trabalhou sempre ou quase sempre à distância chegou aos 23,1%⁴ no conjunto do território nacional, ou seja, abrangeu mais de um milhão de pessoas, tendo-se mantido em valores elevados durante o 4.º trimestre – embora com uma redução para 12,3%⁵.

Esta generalização forçada e acelerada do recurso ao teletrabalho confirmou alguns aspetos positivos que vinham sendo apontados ao trabalho à distância antes da crise sanitária. Há estudos que demonstram que a maioria dos trabalhadores ficou satisfeita, com 96% dos trabalhadores a afirmar que querem continuar a ter a opção de teletrabalho após a crise sanitária, com 44% a considerar que a sua produtividade aumentou⁶ e com 45% dos empregadores que viram o volume de trabalho das empresas aumentar⁷. Também o ambiente ficou a ganhar com uma clara redução do volume de emissões poluentes, como já

⁴ INE (2020), «Acompanhamento do impacto social e económico da pandemia, 18º relatório semanal – dados 2º trimestre».

⁵ INE (2021), «Trabalho a partir de casa – Módulo ad hoc do Inquérito ao Emprego, 11 de fevereiro de 2021 – dados 4º trimestre».

⁶ Robert Walters (2020), «Estudo sobre o impacto do COVID-19 na vida dos profissionais em Portugal».

⁷ Deloitte (2020), «Remote Work Snapshot».

referido, em virtude da redução drástica das deslocações diárias casa-trabalho/trabalho-casa. Apesar da satisfação geral dos trabalhadores, só de forma parcial se conseguiu demonstrar o potencial de conciliação entre a vida profissional e familiar que o trabalho à distância pode acarretar, uma vez que a sua aplicação ocorreu num contexto muito excepcional, marcado pelo confinamento obrigatório e por uma grande pressão emocional, a par do encerramento das escolas, o que significou também para muitas famílias a necessidade de conjugar o trabalho à distância com a assistência aos filhos.

Neste contexto excecional, segundo diversos dados, vimos aumentar as horas de trabalho para lá do período normal⁸, a colocação dos “custos de produção” a cargo dos trabalhadores ou o surgimento de dificuldades no exercício dos poderes de autoridade e direção do empregador. Assistimos também a algumas situações de atropelos aos direitos dos trabalhadores, patentes em alguns casos de negação de certos benefícios contratualmente previstos (como o subsídio de refeição) ou de uma excessiva intromissão nas suas vidas privadas, e a uma maior dificuldade de atuação da ACT. Refira-se ainda que o teletrabalho em tempos de crise sanitária foi também o espelho da desigualdade de género, uma vez que deixou clara a sobrecarga das mulheres que continuam a ser maioritariamente responsáveis pelo trabalho doméstico associado à vida familiar.

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

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

Atendendo ao exposto, o PAN, um partido que nas discussões na especialidade dos orçamentos do estado de 2020 e 2021 apresentou propostas para incentivar a adoção do teletrabalho no setor público e privado, apresenta este projeto de lei de alteração do Código do Trabalho e da Lei n.º 98/2009, de 04 de setembro, com o intuito de proceder à regulamentação do teletrabalho, à criação do regime de trabalho flexível e ao reforço dos direitos dos trabalhadores em regime de trabalho à distância.

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

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

Em segundo lugar, propõe-se um alargamento do elenco de situações em que o trabalhador tem o direito ao exercício do trabalho à distância, sendo este alargamento norteador por quatro corolários essenciais. O primeiro foca-se no trabalho à distância enquanto instrumento de promoção da conciliação da vida familiar e da vida profissional, passando a abranger não só os trabalhadores com filhos menores 3 anos, mas também os trabalhadores com filho ou dependente menor de 12 anos, menor de idade com doença oncológica ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, bem como os trabalhadores cuja residência se localize a mais de 50 km de distância do local de trabalho. O segundo foca-se no trabalho à distância enquanto instrumento de promoção da inclusão social, passando a abranger o trabalhador reconhecido como cuidador informal não principal, o trabalhador com doença crónica ou o trabalhador com grau de incapacidade igual ou superior a 60 % - algo especialmente importante num país em que a percentagem de trabalhadores com deficiência na administração pública é de apenas 2,4% e no setor privado

é de apenas 0,51%, sem esquecer que muitos edifícios ainda apresentam graves problemas de acessibilidades. O terceiro foca-se no trabalho à distância enquanto oportunidade para aumentar a qualificação do trabalhador, pelo que se reconhece este direito ao trabalhador-estudante. O quarto e último corolário foca-se no trabalho à distância enquanto instrumento de promoção da coesão territorial, reconhecendo este direito aos trabalhadores que alterem a sua residência para território do interior.

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

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

Em quinto lugar, prevêem-se um conjunto de medidas que visam prevenir os riscos de isolamento e os riscos psicossociais associados ao trabalho à distância. Primeiro, prevê-se a necessidade de haver trabalho presencial periodicamente (mensalmente no caso do teletrabalho e semanalmente no caso do regime de trabalho flexível). Segundo, prevê-se a

obrigatoriedade de o empregador assegurar um conjunto de medidas de proteção da saúde do trabalhador, das quais se destacam a realização semestral exames de vigilância da saúde e bem-estar psicológico do trabalhador e a garantia de serviços de psicologia ao trabalhador sempre que se afigure necessário. Terceiro, prevê-se um conjunto de medidas tendentes a evitar o isolamento do trabalhador o que inclui, por exemplo, a necessidade de realização de reuniões semanais à distância do trabalhador com o responsável pelo acompanhamento da prestação de trabalho, e, sempre que possível, através da promoção periódica de atividades de team building que garantam a apreensão dos valores da empresa e o fortalecimento das relações com os demais trabalhadores.

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

Em sétimo lugar prevê-se uma clarificação do direito à reparação em caso de acidentes de trabalho no domicílio em contexto de trabalho à distância, por via da primeira alteração à Lei n.º 98/2009, de 04 de setembro.

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

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

Artigo 1.º

Objeto

A presente lei regulamenta o teletrabalho no setor público e privado, cria o regime de trabalho flexível e reforça os direitos dos trabalhadores em regime de trabalho à distância, procedendo para o efeito:

- a) à décima sétima alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e alterado pelas Leis n.os 105/2009, de 14 de setembro, 53/2011, de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de junho, 47/2012, de 29 de agosto, 69/2013, de 30 de agosto, 27/2014, de 8 de maio, 55/2014, de 25 de agosto, 28/2015, de 14 de abril, 120/2015, de 1 de setembro, 8/2016, de 1 de abril, 28/2016, de 23 de agosto, 73/2017, de 16 de agosto, 14/2018, de 19 de março, 90/2019, de 4 de setembro, 93/2019, de 4 de setembro, e 18/2021, de 8 de abril;
- b) à décima terceira alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e alterada pelas Leis n.os 82-B/2014, de 31 de dezembro, 84/2015, de 7 de agosto, 18/2016, de 20 de junho, 42/2016, de 28 de dezembro, 25/2017, de 30 de maio, 70/2017, de 14 de agosto, 73/2017, de 16 de agosto, 49/2018, de 14 de agosto, e 71/2018, de 31 de dezembro, pelo Decreto-Lei n.º 6/2019, de 14 de janeiro, e pelas Leis n.os 79/2019, de 2 de setembro, 82/2019, de 2 de setembro, e 2/2020, de 31 de março;
- c) à primeira alteração à Lei n.º 98/2009, de 04 de setembro, que regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

Artigo 2.º

Alteração ao Código do Trabalho

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

«Artigo 165.º

Noções

Para efeitos do presente Código, considera-se:

- a) «regime de teletrabalho», a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação, durante a totalidade do período normal de trabalho;
- b) «regime de trabalho flexível», a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação, durante uma parte do período normal de trabalho diário ou semanal, e de forma regular ou intermitente.

Artigo 166.º

Regime de teletrabalho

1 - [...].

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

- a) o trabalhador vítima de violência doméstica, verificadas as condições previstas no n.º 1 do artigo 195.º;
- b) o trabalhador com filho ou dependente:
 - i. menor de 12 anos;
 - ii. menor de idade com doença oncológica; ou

- iii. independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.
 - c) o trabalhador reconhecido como cuidador informal não principal nos termos do disposto no Estatuto do Cuidador Informal, aprovado pela Lei n.º 100/2019, de 6 de setembro;
 - d) o trabalhador com doença crónica ou com grau de incapacidade igual ou superior a 60 %;
 - e) o trabalhador-estudante.
- 3 – Podem requerer o exercício da sua actividade em regime de teletrabalho, quando esta seja compatível com a atividade desempenhada e a entidade patronal disponha de recursos e meios para o efeito:
- a) os trabalhadores que alterem a sua residência para território do interior, identificado no anexo à Portaria n.º 208/2017, de 13 de julho;
 - b) os trabalhadores cuja residência se localize a mais de 50 km de distância do local de trabalho.
- 4- O empregador não pode recusar o pedido do trabalhador feito ao abrigo do disposto no número 2 e, sempre que recuse com fundamento na incompatibilidade do exercício de funções com a atividade desempenhada ou na falta de recursos e meios, deverá apresentar por escrito uma justificação fundamentada.
- 5 - [...]:
- a) [...];
 - b) Indicação do Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho aplicável;
 - c) Indicação da atividade a prestar pelo trabalhador, com menção expressa do regime de teletrabalho, e correspondente retribuição, incluindo subsídio de refeição, outros subsídios ou abonos aplicáveis, e o valor do abono de ajudas de custo a pagar mensalmente pela

entidade empregadora por conta do acréscimo de despesas realizadas ou a realizar com os consumos de água, eletricidade, incluindo climatização, internet e telefone;

- d) Indicação do período normal de trabalho, diário e semanal, com menção à respetiva organização tendencial e indicação do período de descanso;
- e) Enquadramento das razões de força maior que possam justificar a prestação de trabalho fora do período normal de trabalho, bem como a identificação do correspondente direito do trabalhador a descanso compensatório remunerado e a uma compensação remuneratória, nos termos dos artigos 229.º e 268.º do presente Código;
- f) Se o período previsto para a prestação de trabalho em regime de teletrabalho for inferior à duração previsível do contrato de trabalho, a atividade a exercer após o termo daquele período ou os termos do regresso do trabalhador ao seu posto de trabalho no local de trabalho;
- g) A identificação dos instrumentos de trabalho e, sempre que aplicável, o modo de reembolso do trabalhador com as despesas com a respetiva aquisição;
- h) A identificação do responsável pela instalação e manutenção dos instrumentos de trabalho e pelo pagamento das inerentes despesas de consumo e de utilização;
- i) (anterior alínea f);
- j) Indicação da periodicidade das deslocações presenciais do trabalhador às instalações da empresa que ocorrerá, no mínimo, mensalmente.

6 - [...].

7 - [...].

8 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 2, 4 e 5.

Artigo 167.º

[...]

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

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

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

4 - [...].

Artigo 168.º

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

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

2 – O pagamento das despesas referidas no número anterior é realizado por via do abono de ajudas de custo, previsto na alínea c), do número 5, do artigo 166.º e na

alínea c), do número 4, do artigo 166.º-A, e inclui o pagamento do acréscimo de despesas que o trabalhador tenha pela execução do trabalho em regime de teletrabalho ou de trabalho flexível, nomeadamente, com os consumos de água, eletricidade, incluindo climatização, internet e telefone.

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

4 – No caso de os instrumentos de trabalho referidos no número 1 terem sido adquiridos pelo trabalhador, as correspondentes despesas de aquisição e de instalação devem, sem prejuízo do direito de propriedade e mediante a apresentação de documento comprovativo da despesa, ser reembolsadas mediante compensação pecuniária de valor não superior a 3 vezes o valor do Indexante dos Apoios Sociais, com o processamento a ocorrer nos termos a acordar entre as partes.

5 – (anterior número 2).

6 – (anterior número 3).

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

8 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no número anterior.

Artigo 169.º

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

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

2 - [...].

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

4 - O empregador adota medidas tendentes a evitar o isolamento do trabalhador, nomeadamente através de contactos regulares com a empresa e os demais trabalhadores, através de deslocações periódicas do trabalhador ao local de trabalho, através de reuniões semanais à distância do trabalhador com o responsável pelo acompanhamento da prestação de trabalho e, sempre que possível, através da promoção periódica de atividades de team building que garantam a apreensão dos valores da empresa e o fortalecimento das relações com os demais trabalhadores.

5 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 3 do presente artigo.

Artigo 170.º

Privacidade de trabalhador em regime de teletrabalho ou de trabalho flexível

1 - [...].

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

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

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

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

6 - (anterior número 3).

Artigo 171.º

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

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

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

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

4 - [...].»

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

Artigo 3.º

Aditamento ao Código do Trabalho

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

«Artigo 166.º-A

Regime de trabalho flexível

1 - Pode exercer a atividade em regime de trabalho flexível um trabalhador da empresa mediante a celebração de acordo com a entidade empregadora, quando esta modalidade de prestação de trabalho seja compatível com a atividade desempenhada e a entidade patronal disponha de recursos e meios para o efeito.

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

a) o trabalhador com filho ou dependente:

iv. menor de 12 anos;

v. menor de idade com doença oncológica; ou

- vi. independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.
 - b) o trabalhador reconhecido como cuidador informal não principal nos termos do disposto no Estatuto do Cuidador Informal, aprovado pela Lei n.º 100/2019, de 6 de setembro;
 - c) o trabalhador com doença crónica ou com grau de incapacidade igual ou superior a 60 %;
 - d) o trabalhador-estudante.
- 3- O empregador não pode recusar o pedido do trabalhador feito ao abrigo do disposto no número anterior e, em qualquer caso, sempre que recuse com fundamento na incompatibilidade do exercício de funções com a atividade desempenhada deverá apresentar por escrito uma justificação fundamentada.
- 4 - O acordo está, obrigatoriamente, sujeito a forma escrita e deve conter:
- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
 - b) Indicação do Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho aplicável;
 - c) Indicação da atividade a prestar pelo trabalhador, com menção expressa do regime de trabalho flexível, e correspondente retribuição, incluindo subsídio de refeição, outros subsídios ou abonos aplicáveis, e o valor do abono de ajudas de custo a pagar mensalmente pela entidade empregadora por conta do acréscimo de despesas realizadas ou a realizar com os consumos de água, eletricidade, internet e telefone;
 - d) Indicação do período normal de trabalho, diário e semanal prestado em regime de trabalho à distância, com menção à respetiva organização tendencial, e indicação do período de descanso;
 - e) Enquadramento das razões de força maior que possam justificar a prestação de trabalho fora do período normal de trabalho em regime

de trabalho à distância, bem como a identificação do correspondente direito do trabalhador a descanso compensatório remunerado e a uma compensação remuneratória, nos termos dos artigos 229.º e 268.º do presente Código;

- f) Se o período previsto para a prestação de trabalho em regime de trabalho flexível for inferior à duração previsível do contrato de trabalho, os termos do regresso do trabalhador ao seu posto de trabalho no local de trabalho;
- g) A identificação dos instrumentos de trabalho e, sempre que aplicável, o modo de reembolso do trabalhador com as despesas com a respetiva aquisição;
- h) A identificação do responsável pela instalação e manutenção dos instrumentos de trabalho e pelo pagamento das inerentes despesas de consumo e de utilização;
- i) A identificação do estabelecimento ou departamento da empresa em cuja dependência fica o trabalhador em regime de trabalho à distância, bem como quem este deve contactar no âmbito da prestação de trabalho;
- j) Indicação da periodicidade das deslocações presenciais do trabalhador às instalações da empresa que ocorrerá, no mínimo, semanalmente.

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

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

7 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 2, 3 e 4.»

Artigo 4.º

Alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas

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

«Artigo 68.º

[...]

1 - [...].

2 - [...].

3 - [...].

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

- a) o trabalhador vítima de violência doméstica, verificadas as condições previstas no n.º 1 do artigo 195.º do Código do Trabalho;
- b) o trabalhador com filho ou dependente:
 - vii. menor de 12 anos;
 - viii. menor de idade com doença oncológica; ou
 - ix. independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

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

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

Artigo 69.º

[...].

1 - [...].

2 - [...].

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

- a) o trabalhador vítima de violência doméstica, verificadas as condições previstas no n.º 1 do artigo 195.º do Código do Trabalho;
- b) o trabalhador com filho ou dependente:
 - x. menor de 12 anos;
 - xi. menor de idade com doença oncológica; ou

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

Artigo 5.º

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

É alterado o artigo 8.º do Lei n.º 98/2009, de 04 de setembro, que passa a ter a seguinte redação:

«Artigo 8.º

[...]

1 - [...].

2 - [...]:

- a) «Local de trabalho» todo o lugar em que o trabalhador se encontra ou deva dirigir-se em virtude do seu trabalho e em que esteja, direta ou indiretamente, sujeito ao controlo do empregador ou no domicílio do trabalhador em regime de teletrabalho ou em trabalho à distância em regime de trabalho flexível;
- b) [...].»

Artigo 6.º

Guia de boas práticas para o trabalho à distância

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

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

Artigo 7.º

Entrada em vigor

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

Assembleia da República, Palácio de São Bento, 26 de abril de 2021

As Deputadas e o Deputado,

André Silva



Bebiana Cunha

Inês de Sousa Real