



**TRABALHO EM REMOTO E TELETRABALHO
NA EURO-REGIÃO
GALIZA - NORTE DE PORTUGAL**

**TRABALLO EN REMOTO E TELETRABALLO
NA EURORREXIÓN
GALICIA - NORTE DE PORTUGAL**

CONTEÚDO:

- 1. Recolha e compilação da Legislação sobre Teletrabalho – Portugal, Espanha e União Europeia.....3**
- 2. Relatório do Grupo de Trabalho “Trabalho em Remoto e Teletrabalho na Euro-região Galicia-Norte de Portugal.....213**

1. Recolha e compilação da Legislação sobre Teletrabalho – Portugal, Espanha e União Europeia

ÂMBITO

Este estudo foi encomendado pelo Conselho Sindical Interregional Galicia - Norte de Portugal (CSIr G-NP), no âmbito do seu Plano de Atividades 2024/2025 inserido no Plano de Atividades do EURES Transfronteiriço Galicia - Norte de Portugal, incidindo sobre a Recolha e Compilação da legislação sobre teletrabalho em Portugal, Espanha e na União Europeia.

O seu conteúdo, incluindo quaisquer opiniões e/ou conclusões expressas, é da exclusiva responsabilidade dos autores e não reflete necessariamente os pontos de vista da CSIr G-NP nem do EURES-T G-NP.

Autores: Sequência Didática – Consultoria & Formação, LDA

Gestão do projeto: Pedro Silva e Luís Barbosa.

“As sementes da resiliência são plantadas conforme processamos os eventos negativos que acontecem nas nossas vidas”.

Sheryl Sandberg

ÍNDICE GERAL

CONTEÚDO

ÍNDICE GERAL.....	5
ÍNDICE DE TABELAS E FIGURAS.....	6
SIGLAS.....	7
1 INTRODUÇÃO	8
2 REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO NA UE PRÉ-COVID-19	10
3 A UNIÃO EUROPEIA.....	14
4 O CASO PORTUGUÊS.....	39
5 O CASO ESPANHOL.....	61
6 PAÍSES COM DEFINIÇÕES LEGAIS E LEGISLAÇÃO ESPECÍFICA EM MATÉRIA DE TELETRABALHO.....	84
7 PRINCIPAIS QUESTÕES ABORDADAS NA LEGISLAÇÃO ESTATUTÁRIA.....	86
8 REGULAÇÃO ATRAVÉS DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA.....	96
9 PAÍSES SEM DEFINIÇÕES LEGAIS E LEGISLAÇÃO ESPECÍFICA SOBRE TELETRABALHO.....	99
10 MUDANÇAS NA REGULAMENTAÇÃO NACIONAL E DEBATES PÓS-COVID-19.....	101
11 OBSERVAÇÕES FINAIS.....	119
12 ANEXO 1 – ANÁLISE COMPARATIVA E JURISPRUDÊNCIA RELEVANTE SOBRE TELETRABALHO.....	123
13 REFERÊNCIAS.....	210

ÍNDICE DE TABELAS E FIGURAS

Tabela 1.....	22
Tabela 2.....	122
Figura 1.....	24
Figura 2.....	25
Figura 3.....	47
Figura 4.....	48

SIGLAS

ACT	Autoridade para as Condições do Trabalho
CAE	Classificações das Atividades Económicas
CEE	Comunidade Económica Europeia
CEEP	Centro Europeu das Empresas Públicas
CES	Conselho Económico e Social
CESE	Comité Económico e Social Europeu
COVID-19	Doença por corona - vírus 2019
ECPE	Centro de Empresas com Participação Pública
EPI	Equipamento de Proteção Individual
ETUC	União das Confederações Industriais e de Empregadores da Europa
EU-OSHA	Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho
Eurofound	Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho
EUROGIP	Centro de recursos sobre questões relacionadas com a segurança e a prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais a nível europeu.
CSIR T G NP	Conselho Sindical Interregional Transfronteiriço Galicia - Norte de Portugal
HACCP	Análise de Perigos e Controlo de Pontos Críticos
OCDE	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PME	Pequena e Média Empresa
TFUE	Tratado Sobre o Funcionamento da União Europeia
TIC	Tecnologias da Informação e Comunicação
TSS	Técnico de Segurança no Trabalho
TSST	Técnico Superior de Segurança no Trabalho
UE	União Europeia
UEAPME	Associação Europeia de Artesão e de PME's
UNICE	União das Confederações da Indústria e dos Empregadores da Europa

1. INTRODUÇÃO

O alargamento sem precedentes do teletrabalho em resultado do surto de COVID-19 suscita questões sobre o impacto desta forma de organização do trabalho a longo prazo, especialmente porque há muitas razões para acreditar que irá acelerar as tendências pré-existentes no sentido da digitalização do trabalho e da crescente flexibilidade dos regimes de trabalho.

Muitos empregadores têm uma grande proporção de seus funcionários trabalhando em casa desde março de 2020. Tanto os empregadores como os trabalhadores sem experiência prévia de teletrabalho têm enfrentado as vantagens e inconvenientes deste regime de trabalho. Com o passar do tempo, é provável que o teletrabalho e os regimes de organização do trabalho mais flexíveis se tornem uma característica mais proeminente e permanente para empregadores e trabalhadores.

Embora a literatura descreva os potenciais benefícios do teletrabalho, tanto para as organizações como para os indivíduos, em termos de flexibilidade, autonomia, desempenho e equilíbrio entre a vida profissional e familiar, os estudos também apontam potenciais inconvenientes.

O teletrabalho tem sido tradicionalmente associado a riscos psicossociais, principalmente relacionados com a omnipresença das tecnologias da informação e da comunicação (TIC) (disponibilidade alargada e aumento da carga de trabalho), a esbatimento das fronteiras entre a vida profissional e a vida privada (conflito entre a vida profissional e a vida privada) e o isolamento. O teletrabalho implica também riscos ergonómicos mais elevados, uma vez que o trabalho fora das instalações da entidade patronal aumenta a complexidade da avaliação dos riscos e da aplicação das normas de segurança e saúde no trabalho (SST) pela empresa ou pelos representantes dos trabalhadores.

O aumento da prevalência do teletrabalho como consequência da pandemia de COVID-19 levou a um interesse crescente por esta forma de organização do trabalho e o seu impacto no bem-estar e saúde dos colaboradores. Por este motivo, no outono de 2020, a Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA) realizou uma consulta à sua rede de pontos focais nacionais através de um inquérito em linha sobre a legislação existente aplicável ao teletrabalho num contexto nacional e quaisquer alterações jurídicas, iniciativas e debates resultantes da pandemia de COVID-19.

O presente estudo apresenta uma análise sobre a forma como o teletrabalho é regulamentado na Europa, com base nesta consulta e numa análise bibliográfica adicional, incluindo uma análise da base de dados da legislação nacional da Organização Internacional do Trabalho (OIT). O estudo começa com uma visão geral introdutória da regulamentação da UE pré-COVID-19, seguida por uma análise da regulamentação nacional pré-COVID-19 e pelo estudo do caso Português.

O capítulo seguinte, fornece um relato das mudanças na legislação, outras iniciativas e debates políticos pós-COVID-19. O estudo termina com algumas observações finais.

2 REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO NA UE PRÉ-COVID-19

O teletrabalho não é regulamentado a nível da UE através de mecanismos de direito vinculativo.

Nenhuma diretiva específica incide sobre o teletrabalho, embora várias diretivas e regulamentos abordem questões importantes para garantir boas condições de trabalho aos teletrabalhadores.

Por exemplo, a Diretiva da UE relativa ao tempo de trabalho (Diretiva 2003/88) inclui disposições destinadas a proteger a segurança e a saúde dos trabalhadores (máximo de 48 horas de trabalho por semana, etc.), incluindo os que realizam teletrabalho.

Além disso, a Diretiva-Quadro "Segurança e Saúde no Trabalho" (Diretiva 89/391/CEE do Conselho), que visa promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no local de trabalho, não especifica o local de trabalho no que respeita à aplicação das suas disposições e, por conseguinte, aplica-se igualmente ao teletrabalho.

Mais recentemente, a Diretiva Condições de Trabalho Transparentes e Previsíveis (Diretiva (UE) 2019/1152) indiretamente abordaram alguns dos desafios associados à proteção dos teletrabalhadores.

Esta diretiva exige que sejam estabelecidas disposições relativas ao local de trabalho e que os padrões de trabalho sejam clarificados no contrato de trabalho.

Tal garante aos trabalhadores padrões de tempo de trabalho mais previsíveis, o que poderia ter um impacto positivo no equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada. Além disso, vale a pena mencionar também a Diretiva relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar (Diretiva (UE) 2019/1158), que inclui o teletrabalho como um dos regimes de trabalho flexíveis a que os progenitores e cuidadores que trabalham têm direito.

No entanto, esta diretiva não aborda o impacto potencialmente negativo do teletrabalho (*Eurofound*, 2020a). Importa também chamar a atenção para o Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (Regulamento (UE) 2016/679), que substituiu a Diretiva 95/46/CE, que regula a recolha, utilização e transferência de dados pessoais e estabelece igualmente disposições relacionadas com as operações de tratamento de dados, incluindo o controlo dos trabalhadores.

Neste sentido, este regulamento exige que o consentimento dos trabalhadores seja dado

antes da introdução de qualquer sistema de monitorização dos trabalhadores (Eurofound, 2020b).

Por último, vale a pena mencionar uma recente iniciativa legislativa do Parlamento Europeu (janeiro de 2021), que insta a Comissão a propor uma lei destinada a reconhecer o direito à desconexão. Esta lei deverá ainda estabelecer requisitos mínimos para o trabalho remoto e clarificar as condições de trabalho, as horas e os períodos de descanso. A iniciativa legislativa foi aprovada com 472 votos a favor, 126 contra e 83 abstenções.

O principal regulamento da UE relativo ao teletrabalho foi introduzido através do Acordo-Quadro da UE sobre Teletrabalho (2002).

Trata-se de um acordo autónomo entre os parceiros sociais europeus (CES, UNICE, UEAPME e CEEP) que obriga as organizações nacionais filiadas a aplicar o acordo de acordo com os «procedimentos e práticas» específicos de cada Estado-Membro.

Este método de execução é uma das duas opções previstas nos Tratados para a aplicação dos acordos da UE negociados pelos parceiros sociais europeus. A outra opção implica que os acordos negociados sejam incorporados nas diretivas da UE, que devem ser transpostas para o direito nacional.

Ao contrário da segunda opção, a primeira abordagem (em que os acordos são aplicados de acordo com os «procedimentos e práticas» específicos de cada Estado-Membro) não é juridicamente vinculativa, pelo que se espera uma maior diversidade na sua aplicação e eficácia, dada a diversidade dos contextos nacionais das relações laborais.

Neste Acordo-Quadro da UE sobre Teletrabalho (2002), o teletrabalho foi definido como uma «forma de organização e/ou execução do trabalho, utilizando as tecnologias da informação, no contexto de um contrato/relação laboral, em que o trabalho, que também pode ser executado nas instalações da entidade patronal, é efetuado regularmente fora dessas instalações» (artigo 2.º).

Os elementos mais importantes desta definição, que foi considerada na altura muito ampla (CES et al., 2006), são os seguintes:

- O teletrabalho é entendido como um regime de trabalho e não como um contrato de trabalho.
- Apenas os trabalhadores com contrato de trabalho são abrangidos.

- Apenas o teletrabalho realizado regularmente é abrangido (1 dia por semana ou 5 dias por semana).
- O teletrabalho é exclusivamente entendido como regimes de mobilidade baseados nas TIC, abrangendo apenas os trabalhos fixos que também podem ser executados nas instalações dos empregadores.

O teletrabalho pode incluir vários locais de trabalho alternativos às instalações dos empregadores. No que diz respeito ao conteúdo, o Acordo-Quadro da UE sobre Teletrabalho regula o seguinte:

- O princípio do voluntariado: o teletrabalho é voluntário tanto para os trabalhadores como para os empregadores, exceto nos casos em que é exigido como parte da descrição inicial das funções.
- Reversibilidade: quando o teletrabalho não faz parte da descrição inicial das funções, a decisão de passar para o teletrabalho é reversível por acordo individual e/ou coletivo. As modalidades dessa reversibilidade são estabelecidas por convenção individual e/ou coletiva.
- Condições de emprego, formação e direitos coletivos: os teletrabalhadores têm direito aos mesmos direitos e oportunidades concedidos pela legislação, pela negociação coletiva e pelas regras/políticas da empresa que os trabalhadores comparáveis nas instalações dos empregadores.
- Proteção de dados: o empregador é responsável por garantir a proteção dos dados utilizados e tratados pelo teletrabalhador.
- Privacidade: os empregadores respeitam a privacidade dos trabalhadores e os sistemas de monitorização têm de ser proporcionais aos objetivos.
- Equipamento: as questões relativas ao equipamento têm de ser acordadas antes de iniciar o regime de teletrabalho. Como regra geral, o empregador é responsável pelo fornecimento, instalação e manutenção do equipamento, a menos que o teletrabalhador utilize o seu próprio equipamento.
- Segurança e saúde: o empregador é responsável pela SST do teletrabalhador. Entre

outros aspetos, tal exige que os empregadores realizem uma avaliação dos riscos e informem os teletrabalhadores dos riscos potenciais.

- Organização do trabalho: o teletrabalhador gere a organização do seu tempo de trabalho dentro dos limites da legislação nacional e da negociação coletiva.

Nos países da UE, o teletrabalho é regulado através de legislação legal ou do diálogo social e da negociação coletiva. Além disso, ambos os tipos de regulamentação estão em vigor na maioria dos países da UE (embora com diferentes níveis de cobertura) e complementam-se mutuamente.

O papel desempenhado pelo Estado ou pelos atores das relações laborais na regulação do teletrabalho depende, em parte, de configurações historicamente constituídas de instituições nacionais, que tendem a mostrar alguma estabilidade devido a "dependências de percurso", resiliência ou complementaridade das instituições nacionais de relações laborais (Hall e Soskice, 2001).

Assim, os países com fortes tradições de regulamentação voluntarista (principalmente os países nórdicos) abordaram principalmente o teletrabalho através da negociação coletiva, ao passo que a legislação legal tem sido mais proeminente nos modelos de relações laborais «centrados no Estado» (França, Portugal, etc.).

Ao mesmo tempo, podem ocorrer alterações no equilíbrio entre os dois tipos de regulamentação. De facto, a intervenção do Estado nas relações de trabalho aumentou nos últimos anos à custa de uma regulação dependente do diálogo social e da negociação coletiva. Isso aconteceu particularmente nos países que foram muito afetados pela crise econômica de 2008 e onde as instituições e os atores das relações industriais eram comparativamente mais frágeis (Meardi, 2018; Sanz de Miguel et al., 2020).

Curiosamente, em alguns destes países (Espanha, Lei 3/2012) foi desenvolvida nos últimos anos legislação estatutária sobre teletrabalho na ausência de processos de diálogo social.

Tendo em conta o papel desempenhado pela **regulamentação legal em matéria de teletrabalho**, é possível fazer uma distinção geral entre dois grupos principais:

- países com definições legais e legislação específica sobre a utilização do teletrabalho

(organização do trabalho, condições de emprego, etc.) estabelecidas no Código do Trabalho ou legislação conexas (Bélgica, Bulgária, Chéquia, Espanha, Alemanha, Estónia, França, Grécia, Hungria, Croácia, Itália, Lituânia, Luxemburgo, Malta, Países Baixos, Polónia, Portugal, Roménia, Eslovénia e Eslováquia);

- Países sem definições legais e legislação específica em matéria de teletrabalho ou em que as modalidades de teletrabalho são reguladas por diferentes legislações em matéria de proteção de dados, segurança e saúde ou tempo de trabalho (Áustria, Chipre, Dinamarca, Finlândia, Irlanda, Letónia e Suécia).

3 A União Europeia

Os Estados-Membros da UE regulamentam o teletrabalho, quer através de legislação estatutária, quer através do diálogo social e da negociação coletiva. Na maioria dos países, ambos os tipos de regulamentação são utilizados (embora com cobertura e significado diferentes) e complementam-se mutuamente.

O papel desempenhado pelo Estado ou pelos intervenientes nas relações laborais na regulamentação do teletrabalho difere e depende, em parte, das tradições nacionais em matéria de relações laborais.

Antes do surto de COVID-19, a maioria dos países tinha definições estatutárias e legislação específica sobre teletrabalho previsto no Código do Trabalho ou legislação conexas. Noutros países (Dinamarca, Irlanda, Chipre, Letónia, Áustria, Finlândia e Suécia) não existia uma definição legal de teletrabalho e questões relacionadas com o teletrabalho foi objeto de várias leis relacionadas com a proteção de dados, a segurança e saúde ou o tempo de trabalho.

Conceitos e Tipos de flexibilidade de horários de trabalho

A flexibilidade de horários de trabalho é um aspeto fundamental das relações laborais contemporâneas, permitindo que os trabalhadores adaptem os seus horários às necessidades individuais e às exigências dos respetivos empregos.

Este conceito refere-se à capacidade dos trabalhadores de ajustarem os seus horários de acordo com as circunstâncias pessoais e profissionais, respeitando os limites estabelecidos

pela legislação laboral e pelos acordos coletivos (OCDE, 2021).

Existem diversas formas e conceitos de flexibilidade de horários de trabalho, que variam consoante as práticas e regulamentos de cada país. É importante distinguir entre *contratos flexíveis*, como contratos a termo e trabalho temporário, e *acordos de trabalho flexíveis*, que são o foco do presente estudo.

De acordo com a Comissão Europeia, os *acordos de trabalho flexíveis* são definidos como a possibilidade de os trabalhadores ajustarem os seus padrões de trabalho, incluindo a utilização de teletrabalho, horários flexíveis ou redução da carga horária.

Enquanto os *contratos flexíveis* se referem à flexibilidade no vínculo laboral de um trabalhador, os *acordos de trabalho flexíveis* são estabelecidos dentro de uma organização e disponibilizados aos seus trabalhadores através de contrato coletivo de trabalho (Chung, 2024).

No contexto dos acordos de trabalho flexíveis, é importante fazer a distinção entre:

- Acordos de tempo de trabalho liderados pelo empregador, como trabalho em turnos, contratos de horas zero e trabalho em horários atípicos, frequentemente adotados pelas empresas como estratégia para se adaptarem aos ciclos de negócios;
- Acordos de trabalho flexíveis liderados pelos trabalhadores, que oferecem aos empregados controlo sobre quando e onde desempenham as suas funções, além de flexibilidade no número de horas trabalhadas.

A flexibilização do Trabalho: o Teletrabalho

Antes da pandemia de Covid-19, o teletrabalho não estava formalmente regulamentado por leis em alguns dos países da UE (Sostero et al, 2024). No entanto, diversas diretrizes e regulamentos aprovados antes de 2020 já abordavam questões cruciais visando garantir condições de trabalho adequadas para os teletrabalhadores.

Em 2001, o Conselho Europeu convidou os principais parceiros sociais a negociar acordos para modernizar a organização do trabalho, incluindo modalidades de trabalho flexíveis, como parte de sua estratégia de flexigurança. Como resultado, em 2002, foi assinado um

Acordo - Quadro sobre Teletrabalho, que envolveu a Confederação Sindical Europeia (ETUC), a União das Confederações Industriais e de Empregadores da Europa / União Europeia do Artesanato e das Pequenas e Médias Empresas (UNICE/UEAPME) e o Centro de Empresas com Participação Pública (ECPE).

Este acordo define o teletrabalho como uma "forma de organizar e/ou executar trabalho, utilizando tecnologias da informação, no contexto de um contrato/relação de trabalho, em que o trabalho, que também poderia ser executado nas instalações do empregador, é efetuado fora dessas instalações numa base regular" (artigo 2.º) (ETUC et al., 2006).

O *Acordo-Quadro Europeu sobre o Teletrabalho*, que destaca disposições fundamentais, inclui:

- Garantia de proteção aos teletrabalhadores, equiparando-se à dos trabalhadores que realizam as suas atividades nas instalações do empregador;
- Regulamentação das condições de trabalho, saúde e segurança, formação e direitos coletivos dos teletrabalhadores;
- Consagração de dois princípios importantes: o princípio da reversibilidade e o princípio do caráter voluntário do teletrabalho.

Este foi o primeiro acordo europeu a abordar especificamente o teletrabalho, com o objetivo de garantir aos teletrabalhadores o mesmo nível global de proteção laboral e condições de trabalho face aqueles que realizam as suas atividades nas instalações das entidades empregadoras (EUR-Lex, 2005).

A Comissão Europeia apoiou os esforços dos parceiros sociais para estabelecer condições-quadro e regras práticas que possibilitassem a expansão do teletrabalho em larga escala, uma vez que a sua promoção fazia parte das propostas da Comissão para uma estratégia de emprego na sociedade da informação (EUR-Lex, 2005).

No *Acordo-Quadro*, o teletrabalho é definido como "uma forma de organização e/ou execução de trabalho, com recurso a tecnologias de informação, no âmbito de um contrato/relação de trabalho, onde o trabalho, que também pode ser executado nas instalações do/a empregador/a, é realizado regularmente fora dessas instalações" (ETUC, UNICE/UEAPME & CEEP, 2002: 2).

O documento aborda diversas áreas fundamentais nas quais a natureza específica do teletrabalho deve ser tida em conta, nomeadamente: carácter voluntário do teletrabalho, reversibilidade, igualdade de condições de emprego, proteção de dados, privacidade, equipamentos de trabalho, saúde e segurança no trabalho (SST), organização do trabalho, informação e comunicação, formação profissional e direitos coletivos dos/as teletrabalhadores/as.

Por conseguinte, teve um contributo relevante para o aumento da especificidade da legislação laboral neste âmbito, com diversos países a adotarem normas concretas.

Antes da pandemia de Covid-19, a regulação do teletrabalho nos países da UE apresentava uma grande variedade de abordagens (OCDE, 2021). Enquanto alguns países possuíam legislação específica sobre o assunto, outros assentavam em acordos coletivos entre empregadores e sindicatos.

Além disso, as políticas de proteção social relacionadas com o teletrabalho, como o seguro de acidentes de trabalho e os direitos laborais, também eram regulamentadas de maneira diversificada em cada país da UE (Eurofound, 2020)

Tabela 1: A regulação legal do teletrabalho antes e depois da pandemia Covid-19

		Pre-COVID-19	Post COVID-19
EU Member State		Statutory definition and specific legislation on teleworking	New specific legislation on teleworking
BE	Belgium	Yes	Under review
BG	Bulgaria	Yes	No
CZ	Czechia	Yes	No
DE	Germany	Yes	Under review
EE	Estonia	Yes	No
ES	Spain	Yes	Yes
FR	France	Yes	No
EL	Greece	Yes	No
HU	Hungary	Yes	Under review
HR	Croatia	Yes	Under review
IT	Italy	Yes	Yes
LT	Lithuania	Yes	No
LU	Luxembourg	Yes	Yes
MT	Malta	Yes	Under review
NL	Netherlands	Yes	Under review
PL	Poland	Yes	Under review
PT	Portugal	Yes	Under review
RO	Romania	Yes	No
SI	Slovenia	Yes	Under review
SK	Slovakia	Yes	Yes
AT	Austria	No	Under review
CY	Cyprus	No	Under review
DK	Denmark	No	No
FI	Finland	No	No
IE	Ireland	No	Under review
LV	Latvia	No	Yes
SE	Sweden	No	No

Fonte: EU-OSHA, 2023: 18

Na UE, a regulamentação do teletrabalho pode ocorrer por meio de legislação formal ou por meio do diálogo social e negociações coletivas.

Os Estados-Membros podem ser divididos em dois grupos principais, embora com algumas variações, especialmente em relação ao papel desempenhado pelas negociações coletivas. Além da legislação formal, o diálogo social e as negociações coletivas desempenham um papel crucial na regulamentação do teletrabalho em muitos países da UE.

Os parceiros sociais, como sindicatos e associações de empregadores, frequentemente negociam acordos coletivos que estabelecem condições específicas para o teletrabalho,

complementando ou expandindo as disposições legais existentes.

Essa abordagem flexível permite uma adaptação mais ágil às necessidades e realidades específicas de cada país e sector, promovendo uma regulação mais eficaz e adaptável ao ambiente em constante evolução do teletrabalho na UE (EU-OSHA, 2023).

Segundo o relatório da Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA), a maioria dos países da UE já possui legislação específica ou disposições legais relacionadas com o teletrabalho incorporadas em seus Códigos do Trabalho. Essas regulamentações abrangem uma variedade de questões, como a proteção de dados, saúde e segurança no trabalho, tempo de trabalho e condições de emprego para os teletrabalhadores.

De assinalar o processo de negociação da legislação sobre o teletrabalho e o direito a desligar, reconhecendo a autonomia e o papel central dos parceiros sociais europeus nesta negociação. O Parlamento Europeu, com a Resolução de 21 de janeiro de 2021, estabelece recomendações à Comissão sobre o Teletrabalho e o direito a desligar.

Local de trabalho e local de residência

A maioria das legislações relativas ao teletrabalho permite trabalhar em vários locais fora das instalações do empregador.

Por exemplo, na **Croácia**, as emendas à Lei do Trabalho permitem o trabalho remoto, podendo os trabalhadores escolher livremente o seu local de trabalho. Somente na **Áustria**, a definição estatutária, estabelecida pela chamada Lei do Teletrabalho, limita-se ao trabalho em casa. No entanto, o trabalho realizado numa residência secundária, na casa de um parente próximo ou parceiro, também é considerado teletrabalho.

As novas definições adotadas nesses países variam quanto aos critérios de regularidade.

Em **Portugal**, o requisito de regularidade ('habitualidade') foi removido da definição estatutária pela Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro de 2021. Já na Eslováquia, esse requisito foi adicionado por uma emenda ao Código do Trabalho de março de 2021, embora não seja precisamente definido, podendo incluir, por exemplo, um acordo para trabalhar remotamente um ou dois dias por semana.

Em **Espanha**, a regularidade é especificamente definida em termos da proporção do tempo de trabalho. A legislação de teletrabalho aplica-se somente quando os teletrabalhadores dedicam, pelo menos, 30% das suas horas de trabalho totais de forma remotamente durante um período de três meses, conforme estipulado pelo *Real Decreto-Lei 28/2020, de 22 de setembro de 2020*. Na Roménia, embora a condição de regularidade tenha sido mantida na

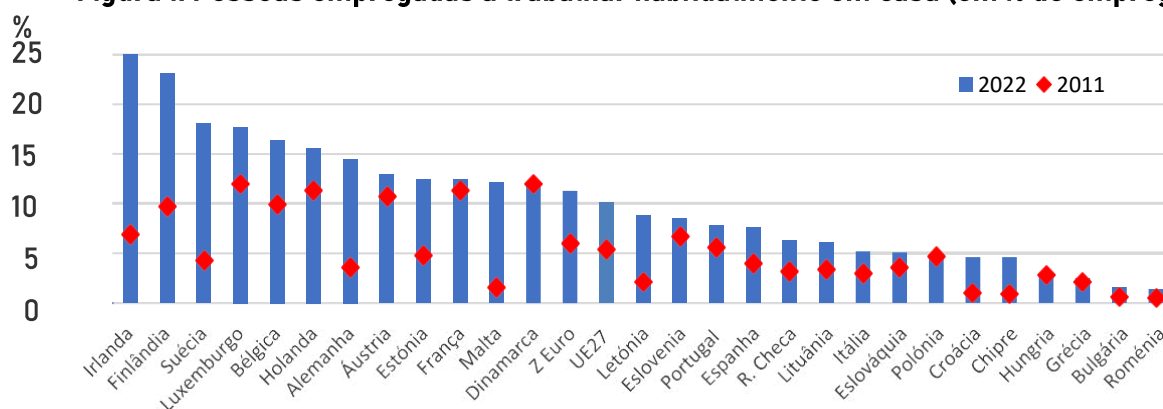
nova definição (Regulamento N^{os}. 192/2020 e 36/2021), foi eliminada a exigência de um número específico de dias a serem trabalhados remotamente.

Como resultado dessas mudanças legislativas e da adaptação ao teletrabalho, em 2022, todos os países europeus registaram um crescimento do número de pessoas empregadas a trabalhar habitualmente em casa.

A **Irlanda** e a **Finlândia** passaram a registar valores superiores a 20% de trabalhadores nesta situação, em relação ao emprego total.

Em **Portugal**, a percentagem passou a 7,8% em 2022 (Figura 1).

Figura 1. Pessoas empregadas a trabalhar habitualmente em casa (em % do emprego total)



Fonte: Atualização de Ferreira e Costa (2021) com base em EUROSTAT [lfsa_ehomp]

Direito a solicitar teletrabalho

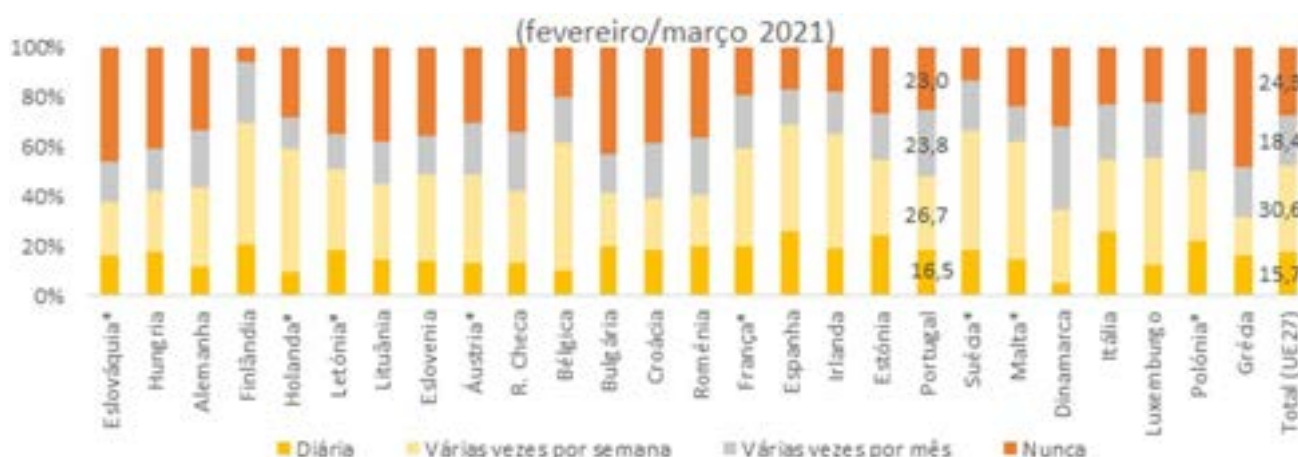
Antes da crise pandémica, a maioria dos sistemas jurídicos da EU adotava o “princípio voluntário” estabelecido no Acordo-Quadro da EU sobre Teletrabalho. Consequentemente, a decisão de adotar o teletrabalho devia resultar de um acordo entre o empregado e o empregador, geralmente após uma solicitação deste último.

Além disso, a maioria dos quadros Jurídicos da EU exigia que o regime de teletrabalho fosse estabelecido no contrato de trabalho ou em um acordo individual por escrito (Eurofound, 2022).

Quando questionados se optariam por trabalhar em casa num cenário sem pandemia, cerca de 65% dos cidadãos na EU que participaram no *Eurofound's COVID-19 e-survey* responderam

afirmativamente. Em Portugal, mais de 67% manifestaram interesse pelo teletrabalho, em contraste com 23% que recusaram essa modalidade, conforme consta na Figura 2 (Ferreira e Costa, 2021).

Figura 2. Se pudesse escolher, com que frequência gostaria de trabalhar em casa se não houvesse restrições devido ao Covid-19?



Fonte: Ferreira e Costa, 2021 com base em Eurofound (2020), Living, working and COVID-19 Dataset

Desde o início da crise pandémica, diversos países da UE regulamentaram o direito de solicitar teletrabalho adotando abordagens semelhantes.

Nos últimos anos, os debates sobre os direitos dos trabalhadores a solicitar e obter acesso ao teletrabalho têm sido objeto de discussão tanto no âmbito político como académico (Chung, 2022; Koslowski et al., 2021). Esses debates têm reposicionado as abordagens regulatórias anteriores, que se baseavam exclusivamente no princípio voluntário reconhecido no Acordo-Quadro da UE.

Importa ressaltar que o direito de solicitar acordos de trabalho flexíveis foi reconhecido na Diretiva da UE sobre Equilíbrio entre Trabalho e Vida Pessoal (EU-OSHA, 2021).

Em julho de 2019, foi aprovada a DIRETIVA (UE) 2019/1158 DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO, que referia o seguinte relativamente ao teletrabalho:

Resumo:

(1) O artigo 153.o, n.o 1, alínea i), do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) estabelece que a União deve apoiar e complementar a ação dos Estados-Membros, entre outros, no domínio da igualdade entre homens e mulheres no que respeita às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho.

...

Artigo 3.º

Definições

Para efeitos da presente diretiva, entende-se por:

...

f) «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.

Em 2002, foi estabelecido o Acordo – Quadro Europeu sobre o Teletrabalho, que dita o seguinte:

Acordo-Quadro sobre a aplicação do n.º 1 do artigo 16.º do Regulamento (CE) n.º 883/2004 em caso de teletrabalho transfronteiriço habitual

- (1) Dada a flexibilização e digitalização do mercado de trabalho, bem como o aumento do teletrabalho transfronteiriço desde a pandemia de Covid-19, o teletrabalho tornou-se uma forma estrutural de trabalhar para muitos trabalhadores;
- (2) Tendo em conta que o Regulamento (CE) n.º 883/2004 foi concluído quando o teletrabalho era prestado com menor frequência;
- (3) Dado o desejo de mitigar o efeito do teletrabalho transfronteiriço na legislação aplicável em matéria de segurança social a curto prazo;
- (4) Dada a grande variedade de teletrabalhadores e a complexidade de realizar este desejo em relação a um grupo tão diverso de pessoas a curto prazo;
- (5) Tendo em conta que o n.o 1 do artigo 16.o do Regulamento (CE) n.o 883/2004 prevê a

possibilidade de derrogações à legislação aplicável especificada no título II do presente regulamento;

(6) Chegar a acordo sobre as condições em que devem ser facilitados, tanto quanto possível, os pedidos de derrogações ao artigo 13.º, n.º 1, alínea a), do Regulamento (CE) n.º 883/2004 devido ao teletrabalho transfronteiriço habitual;

As autoridades competentes ou as instituições designadas pelos Estados signatários celebram o seguinte acordo-quadro:

Artigo 1.o

Definições

Para efeitos do presente acordo-quadro, entende-se por:

- (a) «Regulamento de base», o Regulamento (CE) n.o 883/2004;
- (b) «Regulamento de execução», o Regulamento (CE) n.o 987/2009;
- (c) O «teletrabalho transfronteiriço» é uma atividade que pode ser exercida a partir de qualquer local e pode ser exercida nas instalações ou no estabelecimento do empregador e:
 - 1. seja efetuada num ou mais Estados-Membros que não aquele em que se situam as instalações da entidade patronal ou o domicílio da empresa, e
 - 2. se baseia nas tecnologias da informação para se manter ligado ao ambiente de trabalho do empregador ou da empresa, bem como às partes interessadas/clientes, a fim de cumprir as tarefas do trabalhador atribuídas pelo empregador ou clientes, no caso de trabalhadores independentes;
- (d) «EESSI», o intercâmbio eletrónico de informações de segurança social;
- (e) «Residência», a residência referida na alínea j) do artigo 1º do regulamento de base;

Artigo 2.o

Âmbito de aplicação

(1) Salvo disposição em contrário do presente artigo, o presente acordo-quadro abrange todas as pessoas a quem pode ser aplicado o nº 1 do artigo 16º do regulamento de base, desde que residam num Estado signatário e a sua sede ou domicílio da empresa ou do empregador se situe noutro Estado signatário.

(2) O presente acordo-quadro abrange as pessoas a quem seria aplicável a legislação do Estado de residência em consequência do teletrabalho transfronteiriço habitual, em aplicação do nº 1, alínea a), do artigo 13º do regulamento de base, em conjugação com o nº 8 do artigo 14º e o nº 10 do artigo 14º do regulamento de aplicação, e que trabalhem para uma

ou mais empresas ou empregadores (a seguir designados apenas «empregador») que tenham a sua sede ou domicílio num único Estado signatário.

- (3) Sem prejuízo do artigo 6.o, o presente acordo-quadro não abrange as pessoas que:
- (i) exercer habitualmente uma atividade diferente do teletrabalho transfronteiriço no Estado de residência e/ou
 - (ii) exercer habitualmente uma atividade num Estado diferente dos referidos no n.o 1 e/ou
 - (iii) são trabalhadores por conta própria.

Artigo 3.o

Legislação aplicável

Mediante pedido, uma pessoa que efetue teletrabalho transfronteiriço habitual na aceção do artigo 1.º do presente acordo-quadro e esteja abrangida pelo artigo 2.º ficará sujeita com base no artigo 16.º

- (1) do regulamento de base à legislação do Estado em que o empregador tem a sua sede social ou local de trabalho, desde que o teletrabalho transfronteiriço no Estado de residência seja inferior a 50% do tempo de trabalho total.

Artigo 4.o

Tramitação processual

- (1) Os pedidos apresentados nos termos do artigo 3.o do presente acordo-quadro devem ser apresentados em conformidade com o artigo 18.o do regulamento de execução.
- (2) O presente acordo-quadro não abrange os pedidos, tal como referido no n.o 1, se estes disserem respeito a um período anterior à entrada em vigor.
- (3) Sem prejuízo do disposto no n.o 2 e no artigo 6.o, o presente acordo-quadro não abrange os pedidos referidos no n.o 1 se esses pedidos disserem respeito a um período anterior à data de apresentação do pedido, salvo se, durante esse período, tiverem sido pagas contribuições para a segurança social ou se o trabalhador tiver estado de outro modo abrangido pelo regime de segurança social do Estado signatário em que o empregador tem a sua sede ou local de empresas e:
 - (i) o período solicitado anterior à data de apresentação do pedido não exceda três meses, ou
 - (ii) esse pedido seja apresentado até 30 de junho de 2024 e o período anterior à data em que o pedido foi apresentado não exceda doze meses.
- (4) Um acordo ao abrigo do artigo 3.º do presente acordo-quadro pode ser aplicado por

um período máximo de 3 anos de cada vez, com prorrogações possíveis mediante novo pedido.

(5) O intercâmbio de informações sobre os casos individuais ao abrigo do presente acordo-quadro tem lugar entre os organismos competentes, em que o acordo do Estado signatário de residência possa ser considerado pré-estabelecido.

(6) A instituição competente do Estado signatário cuja legislação é aplicável emite um atestado (PD A1) nos termos do artigo 19.o do regulamento de aplicação.

Artigo 5.o

Estado depositário

(1) Será nomeado Estado depositário um Estado signatário que:

- (i) recolher todas as cópias assinadas do presente acordo-quadro;
- (ii) publicar devidamente o acordo-quadro;
- (iii) informar todos os Estados signatários das informações pertinentes.

(2) Os Estados signatários transmitirão ao Estado depositário o acordo assinado pela autoridade competente ou pela instituição designada pelo Estado signatário.

Artigo 6.o

Disposições Finais

(1) O presente acordo-quadro não afeta a possibilidade de celebrar um acordo individual com base no n.o 1 do artigo 16.o do regulamento de base em situações não abrangidas pelos artigos 2.o a 4.o em que a situação especial do teletrabalho transfronteiriço habitual possa ser tida em conta numa base individual. Os Estados signatários acordam em que, nesses casos, a falta de uma data concreta para o teletrabalho transfronteiriço [não temporário] estrutural não será utilizada como motivo para recusar a celebração de um acordo individual, que não é abrangido pelo âmbito de aplicação do presente acordo-quadro, nos termos do n.o 1 do artigo 16.o do regulamento de base, como exceção ao artigo 13.o do regulamento de base.

(2) O presente acordo-quadro entra em vigor em 1 de julho de 2023, desde que pelo menos dois Estados o tenham assinado. É celebrado por um período de 5 anos e é automaticamente prorrogado de cada vez por mais 5 anos.

(3) No caso de um Estado signatário assinar o presente Acordo numa fase posterior, este produzirá efeitos para esse Estado no dia 1 do mês seguinte ao da assinatura.

(4) Qualquer dos Estados signatários pode pôr termo à sua adesão ao acordo mediante notificação escrita de 3 meses ao Estado depositário.

(5) O presente acordo-quadro pode ser denunciado por acordo de todos os Estados signatários.

(6) O termo de vigência do presente acordo-quadro não afeta a validade dos acordos celebrados com base no artigo 3.º, enquanto não se alterarem os factos preponderantes.

Tomando como referência o Acordo-Quadro da UE, os principais aspetos inovadores regulamentados pela União Europeia, podem resumir-se do seguinte modo:

- Teletrabalho regular e ocasional: o Acordo-Quadro da UE abrangia apenas o teletrabalho regular (pelo menos 1 dia por semana). No entanto, o teletrabalho ocasional emergiu como a forma predominante de teletrabalho (ou seja, menos de 20% do tempo de trabalho e/ou não seguindo um padrão específico).

As abordagens nacionais variam. Alguns países alteraram a definição legal de teletrabalho para abranger qualquer intensidade, enquanto outros países estabeleceram definições e regras diferentes para o teletrabalho regular e ocasional.

- Direito de desligar: o acordo-quadro da UE estabelece que os teletrabalhadores devem gerir a organização do seu tempo de trabalho dentro dos limites da legislação nacional e da negociação coletiva. As expectativas de disponibilidade constante por parte da administração ou dos clientes levaram alguns países a regulamentar o direito à desconexão, que inclui acordo sobre a distribuição de horas de trabalho, limitação de disponibilidade e pausas.

- Direito ao teletrabalho: mesmo que o princípio do voluntariado seja mantido, alguns países regulamentaram o direito de solicitar o teletrabalho (os trabalhadores têm o direito de receber uma resposta explicativa por escrito em caso de recusa de uma empresa) ou concedem um tratamento especial a alguns grupos com vista a apoiar a conciliação entre a vida profissional e a vida privada.

Apresentam-se de seguida as orientações emitidas pelo CESE (Comité Económico e Social Europeu):

1 – Recomendações:

1.1 - O CESE reconhece que, no contexto da pandemia de COVID-19, o teletrabalho tem contribuído para a continuidade do funcionamento da economia e para a defesa do emprego nos vários Estados-Membros, limitando as perdas de atividade.

Muitos milhões de trabalhadores europeus passaram a trabalhar a partir de casa — cerca de 40 %, segundo estimativas do Eurofound.

A realidade europeia de antes da pandemia evidencia um menor peso relativo do teletrabalho comparativamente com os EUA e com o Japão — menos de metade. Por outro lado, a pandemia acelerou o teletrabalho, passando este a ser insubstituível no combate sanitário. Isto significa que empresas, trabalhadores e sociedade estão confrontados com enormes desafios. Obviamente haverá muitas lições a retirar desta pandemia, permitindo potenciar as oportunidades e eliminar os riscos associados ao teletrabalho.

Neste quadro, o CESE reconhece a clarividência dos parceiros sociais europeus com o Acordo de 2002 sobre o Teletrabalho. O CESE apela aos parceiros sociais dos Estados-Membros para continuarem com o diálogo social e a contratação coletiva e para definirem regras e processos adequados a cada Estado-Membro e a cada situação setorial.

1.2 - O CESE considera que as soluções a encontrar devem ser encaradas tendo em conta a transição da economia para a digitalização, para um desenvolvimento mais sustentável e para a diminuição das desigualdades existentes.

1.3 - O CESE insta os Estados-Membros a acompanhar a implementação dos Acordos sobre Teletrabalho de 2002 e sobre Digitalização de 2020. Com base na experiência da pandemia, a regulamentação existente na UE e nos Estados-Membros pode ser alterada e nova regulamentação ser criada a fim de promover os elementos positivos do teletrabalho e proteger os direitos fundamentais dos trabalhadores.

1.4 - O CESE regista que a organização dos tempos de trabalho, os riscos de saúde e segurança no trabalho, o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, o direito de desligar e a efetividade dos direitos laborais no teletrabalho são matérias que deverão merecer

atenção especial. O ritmo das mudanças tecnológicas no mundo do trabalho e das novas maneiras de trabalhar está a acelerar-se, existindo a necessidade de assegurar que as regras e práticas são adequadas para as novas circunstâncias do futuro.

1.5 - O CESE chama a atenção para a necessidade de os Estados-Membros, com a participação dos parceiros sociais, assegurarem que existe um enquadramento nacional adequado para o teletrabalho, que defina as regras do jogo para as empresas e os trabalhadores interessados na sua adoção.

1.6 - O CESE insta os Estados-Membros a transpor e implementar adequadamente a Diretiva relativa ao equilíbrio entre a vida profissional e privada.

1.7 - O CESE sublinha que os acordos de 2002 e de 2020 entre os parceiros sociais europeus incluem os princípios fundamentais capazes de potenciar os efeitos positivos e minimizar os efeitos negativos do teletrabalho.

1.8 - O CESE é de opinião que, em termos de regulação, as questões essenciais residem em assegurar que o teletrabalho tem natureza voluntária e reversível e que os trabalhadores em teletrabalho têm os mesmos direitos, individuais e coletivos, que os trabalhadores comparáveis das empresas para as quais exercem atividade, incluindo a organização do trabalho de forma a assegurar que a carga de trabalho é comparável e que o regime de teletrabalho tem forma escrita; que sejam estabelecidas medidas específicas, quando necessário, que visem assegurar a efetividade dos direitos dos trabalhadores em teletrabalho, incluindo as condições de saúde e segurança no trabalho.

1.9 - O CESE reconhece a importância de serem definidas claramente todas as questões referentes a equipamentos, responsabilidades e custos antes de se iniciar o teletrabalho. Como regra geral, o CESE entende que as entidades empregadoras são responsáveis pela provisão, instalação e manutenção dos equipamentos necessários ao teletrabalho. O empregador deve cobrir diretamente os custos incorridos com o teletrabalho, nomeadamente os relacionados com a comunicação (consumíveis, telemóveis, Internet).

1.10 - O CESE propõe que, no âmbito do teletrabalho e no respeito pela legislação europeia e nacional e pelas convenções de contratação coletiva a nível nacional, regional, setorial ou de empresa, devem ser utilizados pelas empresas mecanismos adequados que permitam

medir os tempos de trabalho normal e de trabalho extraordinário.

1.11 - O CESE defende que os métodos de controlo e registo do tempo de trabalho devem visar estritamente esse fim, ser do conhecimento dos trabalhadores e não ser intrusivos e violadores da privacidade do trabalhador, tendo em conta os princípios aplicáveis em matéria de proteção de dados.

1.12 - O CESE sublinha que os trabalhadores em regime de teletrabalho não podem ser prejudicados na sua vida profissional, em particular quanto ao desenvolvimento da sua carreira profissional, à formação contínua, ao acesso à informação interna da empresa, à participação e representação sindical, aos direitos laborais específicos de trabalho (medicina do trabalho, seguros, entre outros) e ao acesso a outros direitos específicos existentes na empresa.

1.13 - O CESE entende que, no seguimento dos estudos sobre os impactos do teletrabalho, se deve iniciar um processo conjunto da Comissão Europeia, da OIT e da OCDE tendente à elaboração de uma convenção da OIT para o teletrabalho. O CESE estima igualmente que as condições de teletrabalho dignas devem constar da Agenda do Trabalho Digno da OIT e dos programas nacionais conexos.

2. Aspetos conceptuais e contexto do teletrabalho

2.1 - O presente parecer responde às questões colocadas pela Presidência portuguesa sobre os desafios do teletrabalho na organização do tempo de trabalho, no equilíbrio entre vida profissional e familiar e no direito à desconexão, na perspetiva de promover o modelo social europeu. Estas questões incluem uma perspetiva de género que, no entanto, será desenvolvida em parecer próprio (SOC/662), sendo ambos os pareceres complementares.

2.2 - O CESE valoriza o trabalho que tem sido desenvolvido pela OIT e a Eurofound sobre metodologias e conceitos sobre o teletrabalho que permitem a comparação de dados a nível europeu e internacional.

2.3 - Na linha deste trabalho, o CESE usa a expressão teletrabalho quando os trabalhadores exercem atividade profissional remotamente, fora das instalações da empresa e utilizam as TIC. O local onde o trabalho é prestado e o uso das TIC são, pois, dois dos aspetos nucleares

do teletrabalho. O CESE reconhece que existem várias formas de realizar o teletrabalho, dependendo das legislações e práticas nacionais existentes. O foco deste parecer é o teletrabalho dos trabalhadores por conta de outrem, não se considerando a problemática dos trabalhadores independentes, que deverá ser tratada, no futuro, em parecer específico.

2.4 - O teletrabalho tem sido objeto de políticas que visam a sua regulação. Embora no plano europeu e internacional não existam diretivas ou normas específicas para o teletrabalho, a EU dispõe de instrumentos aplicáveis, nomeadamente a Diretiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho sobre a organização do tempo de trabalho, a Diretiva 89/391/CEE da Comissão sobre a segurança e saúde no trabalho, a Diretiva (UE) 2019/1152 do Parlamento Europeu e do Conselho sobre as condições de trabalho transparente e previsíveis na UE, a Diretiva (UE) 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho sobre a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar. O CESE apela aos Estados-Membros para procederem à transposição eficaz destas diretivas.

2.5 - Também os parceiros sociais europeus têm estado atentos nesta área. Em 2002 foi subscrito um Acordo-Quadro sobre o Teletrabalho, implementado de forma não homogénea em toda a Europa (acordo autónomo). Sublinham-se aspetos como o carácter voluntário do teletrabalho; a igualdade de tratamento em relação aos trabalhadores comparáveis da empresa, com remissões específicas relativas à carga de trabalho, ao acesso à formação e aos direitos coletivos; a reversibilidade; a não mudança do estatuto de trabalho pela passagem ao teletrabalho; o respeito da privacidade do teletrabalhador; a proteção de dados e o cumprimento das normas de saúde e segurança no trabalho. No sentido de verificar que as normas de saúde e segurança são corretamente aplicadas, o empregador, o sindicato/representantes do trabalhador e outras autoridades relevantes têm acesso ao local de trabalho nos limites das legislações nacionais e da contratação coletiva. Se o teletrabalhador trabalha no seu domicílio, tal acesso está sujeito a notificação prévia e ao seu acordo. O teletrabalhador tem o direito de requerer visitas de inspeção.

2.6 - Em junho de 2020, foi celebrado pelos parceiros sociais europeus um acordo-quadro (autónomo) sobre a digitalização, que abrange, em particular, 4 áreas específicas: «competências digitais e segurança de emprego; as modalidades de conexão e desconexão; a inteligência artificial e a manutenção do controlo humano; o respeito pela dignidade humana e a vigilância». O CESE considera necessário proceder a uma avaliação dos resultados da aplicação das disposições deste acordo, tão cedo quanto possível. O CESE

solicita à Comissão, aos Estados-Membros e aos parceiros sociais que promovam a aplicação célere e adequada deste acordo. Uma possível iniciativa legislativa europeia poderá ser lançada em conformidade com as disposições do TFUE sobre política social (artigos 151.o e seguintes), e/ou no âmbito dos Estados-Membros, para proteger e efetivar o direito de os trabalhadores se desligarem.

2.7 - Também a nível dos parceiros sociais europeus tem existido, e continua a existir, um trabalho importante num conjunto significativo de setores. A lista de acordos no âmbito do teletrabalho e da digitalização que ilustram este esforço de diálogo social, não exaustiva, consta em anexo.

2.8 - Ao nível dos Estados-Membros, a legislação do trabalho regula aspetos relevantes para o teletrabalho, como a duração e organização do tempo de trabalho, a prestação de trabalho subordinada e a saúde e segurança no trabalho, com disposições específicas incluindo a exigência de um contrato de trabalho escrito. O Acordo-Quadro sobre o Teletrabalho teve influência no conteúdo das normas aprovadas.

2.9 - O teletrabalho tem sido, e continua a ser, objeto de negociação coletiva e de acordos estabelecidos a nível nacional (nalguns casos, de natureza tripartida), setorial ou de empresa, cujos conteúdos foram também influenciados pelo acordo europeu de 2002. A negociação ocorre com frequência ao nível de empresa, pelo que o conhecimento dos conteúdos acordados é menos conhecido.

2.10 - Os Estados-Membros do Leste europeu são uma exceção a esta realidade. O CESE apela aos parceiros sociais destes Estados-Membros que negociem ou atualizem as convenções sobre teletrabalho.

2.11 - Com o surto da COVID-19, muitos milhões de trabalhadores na Europa passaram a trabalhar a partir de casa, estimando a Eurofound que cerca de 40 % começaram o teletrabalho a tempo inteiro como resultado da pandemia. Na maioria dos casos, isto é obrigatório na sequência de decisões tomadas pelas autoridades públicas por razões de controlo sanitário.

3. Oportunidades e riscos do teletrabalho

3.1 - Para as empresas, o teletrabalho pode levar a aumentos de produtividade, mas pode levantar dificuldades à cultura organizacional e à organização do trabalho. Na perspetiva das empresas, o recurso ao teletrabalho envolve múltiplos objetivos, entre outros:

1. Organizar o trabalho com base nos resultados, com maior autonomia do trabalhador e responsabilidade pelos resultados,
2. Trabalhar com maior produtividade e eficiência (com menos interrupções),
3. Poupar espaço nas instalações/escritórios e nos custos associados,
4. Facilitar acesso ao trabalho a certas categorias de trabalhadores (com responsabilidades de prestação de cuidados ou portadores de deficiência motora).

3.2 - Para os trabalhadores, o teletrabalho pode facilitar a conciliação trabalho — vida privada e reduzir os custos associados à deslocação casa-trabalho. Em geral, o teletrabalho pode possibilitar maior autonomia, maior concentração e produtividade. No entanto, a autonomia nem sempre elimina os efeitos negativos na saúde e bem-estar, e pode mesmo aumentar a intensificação do trabalho quando combinada com cargas de trabalho excessivas e culturas organizacionais dominadas pela competição para impor desempenhos do trabalho elevados que têm como consequência cargas de trabalho excessivas (e não pagas) e insuficientes tempos de descanso.

3.3 - O CESE sublinha que o teletrabalho constitui um elemento positivo para o desenvolvimento sustentável e a descarbonização da economia e para a facilitação da mobilidade urbana. O CESE constata que, graças ao teletrabalho, o impacto negativo da pandemia de COVID-19 foi substancialmente reduzido. O seu aumento significativo tem permitido que muitas áreas da economia continuem vivas.

3.4 - O CESE nota que a confusão de fronteiras entre tempos de trabalho e de não trabalho pode gerar o prolongamento das horas efetivamente trabalhadas e maior intensidade do trabalho, dificuldades na desconexão profissional e a penalização do tempo familiar. A medição e monitorização dos tempos de trabalho constitui um desafio sério para as administrações das inspeções do trabalho nos Estados-Membros, que importa ser tratado de forma adequada.

3.5 - A investigação evidencia riscos para os trabalhadores. Não apenas os relacionados com os diferentes tipos de isolamento como o stress e a depressão, a ansiedade, mas também os riscos musculoesqueléticos, as dores de cabeça, a fadiga, os distúrbios do sono e os novos fenómenos digitais como o «presentismo virtual». O efeito do presentismo sobre a vida profissional varia. Segundo a Eurofound, enquanto para alguns trabalhadores a experiência é negativa, outros há que estão satisfeitos por poderem trabalhar a partir de casa em vez de se deslocarem às instalações do seu empregador quando estão adoentados. No entanto, tal não deve interferir com o direito a licença por doença. O teletrabalho coloca também importantes dificuldades, como a organização e participação sindical, a invisibilidade, a intrusão na privacidade e a dispersão dos teletrabalhadores.

3.6 - O CESE nota que existem outros riscos para o teletrabalho, designadamente os associados à cibersegurança, que devem ser tratados de forma adequada para defender as empresas e proteger a privacidade dos teletrabalhadores. Outro risco associado ao teletrabalho pode ser o impacto negativo sobre as culturas organizacionais existentes em unidades produtivas de bens e serviços ou de índole associativa e/ou voluntária.

3.7 - O teletrabalho pressupõe competências ao nível das TIC e o acesso a equipamentos e serviços, para além de condições habitacionais e outras adequadas à prestação de trabalho, colocando-se a questão das desigualdades económicas e sociais.

3.8 - O CESE reconhece que o teletrabalho pode facilitar a inclusão no mercado de trabalho de certos grupos discriminados, particularmente pessoas com deficiência, mulheres grávidas, famílias monoparentais, que muitas vezes se deparam com barreiras estruturais no acesso ao emprego.

3.9 - O CESE é de opinião que, em termos de regulação, as questões essenciais residem em assegurar que o teletrabalho tem natureza voluntária e reversível — exceto quando, em casos excecionais como a pandemia, as autoridades públicas o impõem — e que os trabalhadores em teletrabalho têm os mesmos direitos, individuais e coletivos, que os trabalhadores comparáveis das empresas para as quais exercem atividade; que o regime de teletrabalho tem forma escrita; que sejam estabelecidas medidas específicas, quando necessário, que visem assegurar a efetividade dos direitos dos trabalhadores em teletrabalho e a igualdade de tratamento face aos restantes trabalhadores.

3.10 - O CESE considera que a regulação do teletrabalho poderá assegurar condições de trabalho dignas e contribuir para reduzir as desigualdades e a pobreza no trabalho.

3.11 - O CESE entende que as entidades empregadoras são responsáveis pela formação, pela provisão, instalação e manutenção dos equipamentos necessários ao teletrabalho. O empregador deve cobrir diretamente os custos incorridos com o teletrabalho, nomeadamente os relacionados com a comunicação (consumíveis, telemóveis, Internet).

3.12 - Devem ser asseguradas todas as medidas necessárias à proteção de dados relacionados com o teletrabalho, em particular os dados privativos dos teletrabalhadores.

3.13 - O CESE regista que tem havido grande crescimento de sistemas de vigilância, controlo e monitorização da atividade dos teletrabalhadores por parte da generalidade das empresas. O CESE recomenda que a utilização dessas ferramentas de controlo tenha em conta os princípios em matéria de proteção de dados e, se necessário, seja enquadrada por futura legislação europeia e/ou pela negociação coletiva a nível nacional, regional, setorial e de empresa, entre os parceiros sociais dos Estados-Membros.

4. Os desafios do teletrabalho

4.1. Organização do tempo de trabalho

4.1.1 - O CESE constata a unanimidade da investigação quanto aos efeitos do teletrabalho no tempo de trabalho — identificando este padrão de longas horas de trabalho — como a maior desvantagem desta forma de trabalho. Permite-se ao trabalhador estruturar o seu dia de trabalho e evita-se o transporte casa-trabalho, mas a contrapartida é o prolongamento do trabalho pela noite e pelo fim de semana.

4.1.2 - O CESE regista como positivo o recente entendimento dos parceiros sociais europeus quanto ao facto de a «regular troca de impressões entre gestores e trabalhadores e/ou os seus representantes sobre a carga horária e processos de trabalho» ser uma das medidas a considerar como parte do processo de parceria conjunta, que está na base do acordo.

4.1.3 - Os impactos na saúde e no bem-estar do uso intensivo das TIC devem ser avaliados,

como o trabalho com ecrãs de computador ou com telemóveis inteligentes. Os efeitos negativos, que podem ser amplificados pelo teletrabalho, respeitam à pressão psicológica («stress»), à pressão sobre a vista, à ansiedade, a dores de cabeça, a fadiga, a distúrbios do sono e a problemas musculoesqueléticos.

4.1.4 - Ainda que existam normas europeias aplicáveis ao teletrabalho, é preciso avaliar se a Diretiva sobre Tempo de Trabalho e, bem assim, outras diretivas referidas no ponto 2.4, ou o Acordo sobre o Teletrabalho (2002) e o Acordo sobre Digitalização (2020) são suficientes para proteger estes trabalhadores. Nesta matéria, o CESE regista a importância da jurisprudência europeia, quando refere que «(...) os Estados-Membros devem impor às entidades patronais a obrigação de estabelecer um sistema objetivo, fiável e acessível que permita medir a duração do tempo de trabalho diário prestado por cada trabalhador». O CESE nota que cabe aos Estados-Membros determinar as modalidades específicas de aplicação de um tal sistema, tendo em conta, entre outros elementos, as diferenças entre setores e atividades.

4.1.5 - Nesta perspetiva, o CESE propõe que, no âmbito do teletrabalho e no respeito pela legislação europeia e nacional e pelas convenções de contratação coletiva a nível, regional, setorial ou de empresa, devem ser utilizados pelas empresas mecanismos adequados que permitam medir os tempos de trabalho normal e de trabalho extraordinário.

4.1.6 - O CESE entende que igualdade de tratamento face aos trabalhadores comparáveis da mesma empresa compreende as condições de saúde e segurança no trabalho, a organização do trabalho de forma a assegurar que a carga de trabalho é comparável e o direito de os sindicatos/representantes dos trabalhadores poderem ter acesso aos locais de prestação do teletrabalho nos limites das legislações e convenções coletivas nacionais.

4.1.7 - Os teletrabalhadores não podem ser prejudicados na sua vida profissional, em particular quanto ao desenvolvimento da sua carreira profissional, à formação contínua, ao acesso à informação interna da empresa, à participação e representação sindical, aos direitos laborais específicos de trabalho (medicina do trabalho, seguros, entre outros) e ao acesso a outros direitos específicos existentes na empresa.

4.2. Equilíbrio entre vida profissional e privada

4.2.1 - Uma das forças motoras da expansão do teletrabalho é o facto de esta forma de trabalho parecer permitir maior equilíbrio entre a vida profissional e privada e maior produtividade, maior lealdade e menor rotação. No entanto, na medida em que é difícil chegar a conclusões definitivas sobre os efeitos do teletrabalho no mundo do trabalho com base na investigação atual sobre a matéria, a realidade pode ser bem mais complexa e ambígua, e talvez até contraditória, do que este potencial de reciprocidade vencedora por parte de trabalhadores e empregadores.

4.2.2 - O CESE nota que existe uma contradição entre a crescente flexibilidade dos horários de trabalho e o objetivo do trabalho digno, defendido pela OIT.

4.2.3 - O CESE sublinha que, quanto à conciliação vida profissional/vida privada, os efeitos negativos são amplificados no caso dos teletrabalhadores, variando também consoante as características individuais do trabalhador, da cultura e da organização do trabalho. O CESE considera que a transposição eficaz da diretiva que regula esta matéria certamente contribuirá para melhorar as condições dos teletrabalhadores. O CESE insta os Estados-Membros a transpor e implementar adequadamente esta diretiva.

4.2.4 - O CESE nota que os efeitos do teletrabalho no equilíbrio entre a vida profissional e familiar são extremamente ambíguos, ou mesmo contraditórios, precisando-se de mais investigação sobre o equilíbrio entre trabalho pago e a vida privada.

4.2.5 - O CESE chama a atenção para a necessidade de formação adequada, para os trabalhadores e gestores de base, sobre as boas práticas de gestão do teletrabalho e o respeito pelas normas legais e contratuais, em particular na promoção do equilíbrio entre trabalho e vida privada.

4.2.6 - O CESE apela aos Estados-Membros para realizarem investimentos adequados para a criação e/ou desenvolvimento de serviços sociais de qualidade de prestação de cuidados a idosos e a crianças, de acesso universal, que poderão contribuir para assegurar o equilíbrio entre a vida profissional e privada.

4.3. Direito a desligar-se

4.3.1 - O CESE está consciente de que a cultura do «always on», a conectividade constante e a ausência de descanso para quem exerce o teletrabalho geram importantes riscos físicos e psicossociais.

Devido à conexão, torna-se muito difícil respeitar os limites entre trabalho remunerado e vida privada.

4.3.2 - Para limitar esses efeitos negativos emergiram recentemente políticas dos Estados-Membros, ainda que segundo abordagens diferentes, e/ou ações por parte dos parceiros sociais e empresas — quanto ao direito a desligar-se — para proteger os trabalhadores no seu tempo livre.

4.3.3 - Existem consequências negativas da permanente conectividade. As mulheres são mais prejudicadas na medida em que carregam o fardo do trabalho doméstico não pago e dos cuidados das crianças, de idosos ou de doentes acamados.

4.3.4 - A legislação abrange a maioria dos temas associados ao teletrabalho, pelo que a sua aplicação efetiva continua a ser muito relevante. A nível europeu foi subscrito, em junho de 2020, um Acordo-Quadro sobre Digitalização, que inclui, designadamente, as modalidades do direito a desligar-se, o respeito pelas disposições relativas ao tempo de trabalho na legislação e nas convenções coletivas e em outras disposições contratuais, e o trabalhador não é obrigado a ser contactável pelos empregadores fora do horário de trabalho. O CESE nota que este acordo está em processo de implementação pelos parceiros sociais nos Estados-Membros. No entanto, ainda há a possibilidade de uma iniciativa legislativa em conformidade com as disposições do TFUE sobre política social (artigos 151.o e seguintes) para proteger e efetivar o direito de os trabalhadores se desligarem, prevenindo a deterioração das suas condições de trabalho.

4.3.5 - Existem diferentes posições sobre o estabelecimento de um direito à desconexão nos Estados-Membros. Quatro países (Bélgica, Espanha, França e Itália) aprovaram legislação específica. Em dois países, houve ou a discussão de projetos legislativos (Portugal) ou um processo de consulta (Países Baixos), mas não foi aprovada legislação específica. Noutros Estados-Membros, as posições divergem: nalguns casos, os sindicatos defendem legislação específica porque a existente não é considerada suficiente; noutros, entendem que a

contratação coletiva constitui a melhor forma de regulação; noutros, ainda, defendem ser suficiente a legislação que regula o tempo de trabalho.

4.3.6 - Considerando esta situação, o CESE congratula-se com a aprovação, pelo Parlamento Europeu, em 21 de janeiro de 2021, de uma resolução, que foi tida em conta pela Comissão Europeia no Plano de Ação para o Pilar Europeu dos Direitos Sociais, de 4 de março, no seu capítulo sobre o teletrabalho e o direito a desligar-se. Neste contexto, o CESE considera que o referido plano de ação deve abordar de forma adequada o direito a desligar-se.

4.3.7 - O CESE sublinha que, em relação ao direito de desconexão, as horas extraordinárias não constituem em si um problema, desde que respeitem as normas estabelecidas, particularmente o seu limite máximo, e seja garantido que todo o trabalho realizado é remunerado consoante o quadro jurídico de cada país.

5. Ações da Comissão Europeia, dos Estados-Membros e dos parceiros sociais

5.1 - O CESE regista a necessidade de mais e melhor informação estatística — e mais investigação — sobre o teletrabalho, para identificar as melhores práticas e analisar os seus impactos na vida dos trabalhadores, das empresas e da sociedade. O CESE apela à Comissão Europeia para que melhore a investigação no domínio do teletrabalho e dos seus efeitos, promova o intercâmbio entre os Estados-Membros de boas práticas quanto à organização do tempo de trabalho, equilíbrio entre a vida profissional e privada e direito a desligar-se e, finalmente, apoie o desenvolvimento da necessária transição de competências, respeitando o diálogo social e a negociação coletiva entre os parceiros sociais nos diferentes níveis.

5.2 - O CESE sublinha que os acordos de 2002 e de 2020 incluem os princípios fundamentais capazes de potenciar os efeitos positivos e minimizar os efeitos negativos do teletrabalho.

5.3 - O CESE insta a Comissão Europeia e os Estados-Membros a acompanhar a implementação dos acordos de 2002 e de 2020 e, se for caso disso, a proceder a ajustamentos na regulamentação existente com base na experiência da pandemia — e desenvolver nova regulamentação — com vista a promover os elementos positivos do teletrabalho e proteger os direitos fundamentais dos trabalhadores. O ritmo das mudanças tecnológicas no mundo do trabalho e das novas maneiras de trabalhar está a acelerar-se, existindo eventualmente a necessidade de assegurar que as regras e práticas são

adequadas para as novas circunstâncias do futuro.

5.4 - O CESE chama a atenção para a necessidade de os Estados-Membros, com a participação dos parceiros sociais, assegurarem um enquadramento nacional adequado para o teletrabalho, que defina as regras do jogo para as empresas e os trabalhadores interessados na sua adoção, tendo em conta os acordos atrás referidos.

5.5 - Em particular, a organização dos tempos de trabalho, os riscos de saúde e segurança no trabalho, o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, o direito de desligar e a efetividade dos direitos laborais no teletrabalho são matérias que deverão merecer atenção especial.

5.6 - O CESE está convicto de que a resolução dos problemas que afetam o teletrabalho deve ser realizada no quadro das linhas orientadoras do Pilar Europeu dos Direitos Sociais e dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas.

5.7 - O CESE entende que a participação e o envolvimento dos parceiros sociais, a todos os níveis, designadamente pela via da contratação coletiva, são fundamentais para encontrar soluções equilibradas, dignas e justas.

4 O Caso Português

Com a pandemia de Covid-19, o teletrabalho tornou-se uma modalidade de trabalho amplamente adotada, levando a significativas alterações legislativas para assegurar condições adequadas aos teletrabalhadores.

A análise identifica as principais mudanças legislativas antes, durante e após a pandemia, destacando a implementação do Acordo-Quadro Europeu sobre Teletrabalho e as medidas específicas adotadas por Portugal.

Evolução do quadro legislativo em Portugal: regulamentação do tempo de trabalho

Em consonância com as principais orientações do Acordo-Quadro Europeu sobre o Teletrabalho, **Portugal estabeleceu o regime jurídico do teletrabalho tendo sido o primeiro**

país a nível da UE a fazê-lo.

A primeira legislação a consagrar o regime jurídico doteletrabalho foi estabelecida nos artigos 233.º a 243.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, que promulgou o Código do Trabalho. Posteriormente, a Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que instituiu o novo Código do Trabalho, regulamentou o teletrabalho nos artigos 165.º a 171.º, sem alterações substanciais em relação ao regime anterior.

Desde a atualização do Código do Trabalho português, em 2009, a regulamentação do teletrabalho manteve-se sem grandes alterações até ao aparecimento da pandemia da Covid-19.

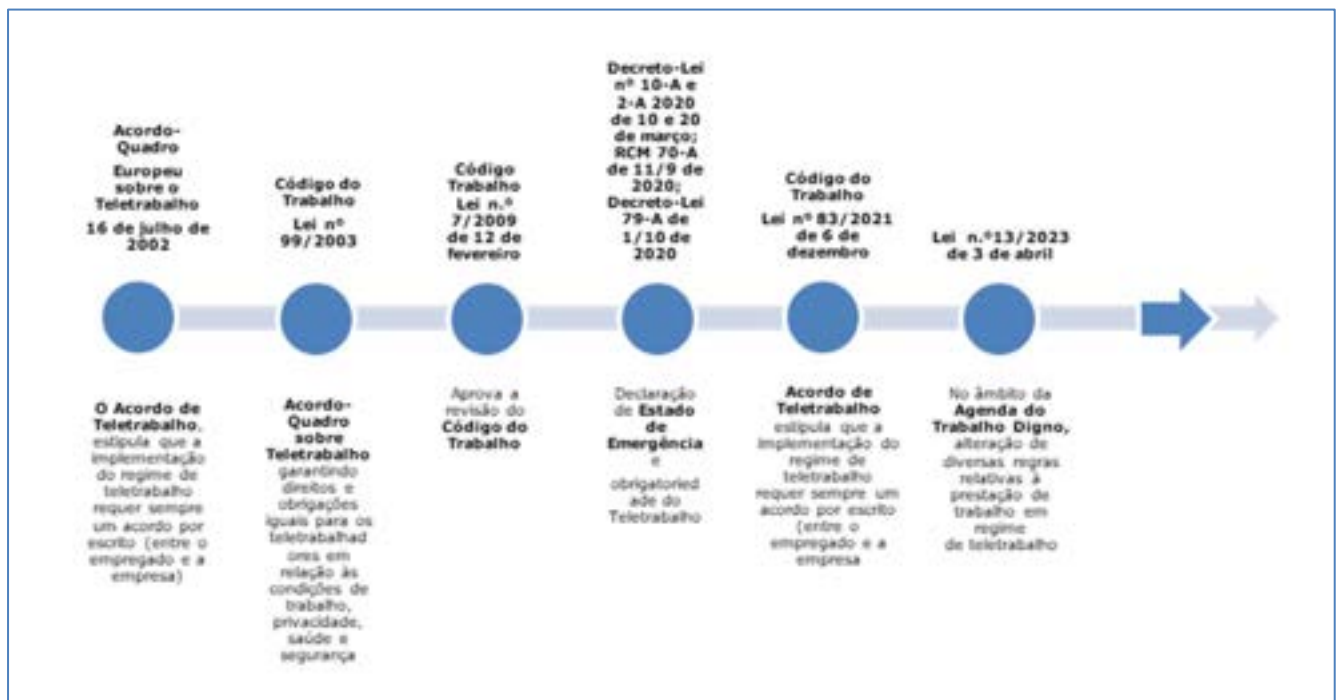
Durante a pandemia, o teletrabalho emergiu como uma ferramenta crucial na organização do trabalho, ganhando destaque e importância substancial como meio para mitigar o risco de contágio. O Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março (artigo 29.º), temporariamente permitiu que a decisão de adotar o teletrabalho pudesse ser unilateral, ou seja, sem acordo entre empregador e trabalhador, desde que fosse compatível com as funções exercidas.

Isso visava implementar o dever de confinamento necessário devido à pandemia de Covid-19, durante os anos de 2020 e parte de 2021. O artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 2-A/2020, de 20 de março, estabeleceu a obrigação de adotar o teletrabalho, quando tecnicamente viável considerando a natureza das funções exercidas, independentemente do tipo de vínculo laboral.

Esta obrigação esteve em vigor para a maioria das pessoas entre 20 de março e 1 de junho de 2020.

O tema do “direito a desligar” mereceu destaque com a entrada em vigor da Lei 83/2021, de 6 de dezembro de 2021, a qual, visando alterar o regime do teletrabalho, veio adicionar uma nova disposição ao Código do Trabalho português (Artigo 199.º – A) que, sob a epígrafe “Dever de abstenção de contacto”, expressamente impõe aos empregadores o dever de se absterem de contactar os trabalhadores fora do horário normal de trabalho, salvo situações de força maior.

Figura 3. Evolução do Regime jurídico do teletrabalho em Portugal: 200–2023



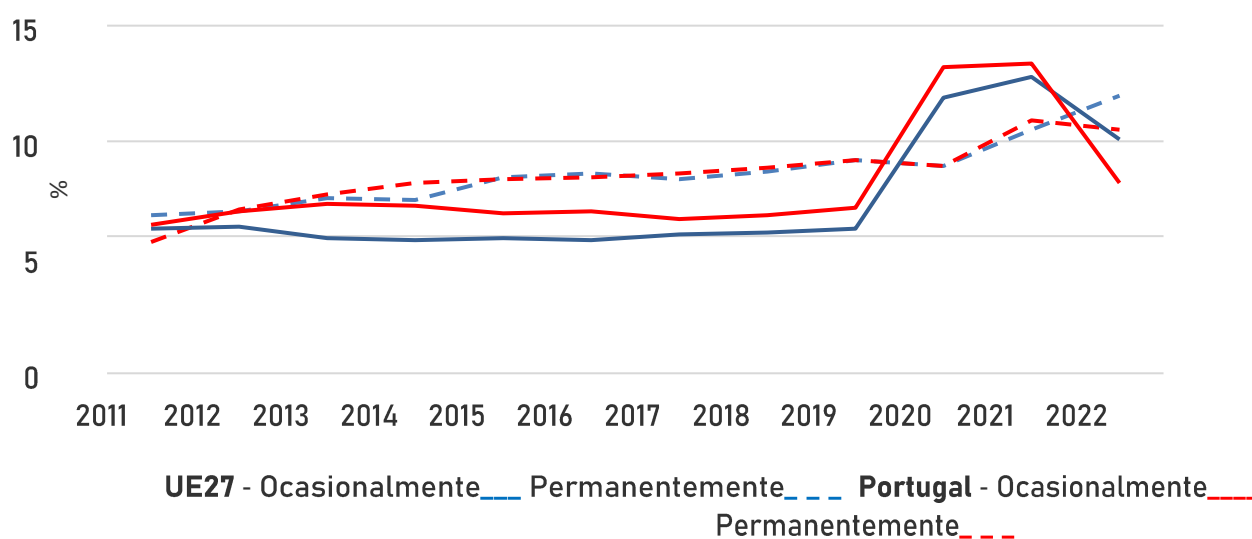
Fonte: Elaborado pelos autores

Trabalhadores abrangidos pelo teletrabalho

Conforme evidenciado na figura 4, após o elevado crescimento de trabalhadores a trabalhar habitualmente em casa em 2020 e 2021, verificou-se uma diminuição dos valores registados em 2022.

No entanto, estes valores mantiveram-se acima dos verificados em 2019, com um aumento de 87% na UE27 e de 20% em Portugal.

Figura 4. Pessoas empregadas a trabalhar em casa (em % do emprego total)



Fonte: Atualização de Ferreira e Costa (2021) com base em EUROSTAT [lfsa_ehomp]

Em Portugal verificaram-se os seguintes atos legislativos nesta matéria, de forma a cumprir as orientações emanadas pela União Europeia:

- 1.º - Decreto-Lei n.º 79-A/2020, de 1 de outubro;
- 2.º - Decreto-Lei n.º 6-A/2021, de 14 de janeiro;
- 3.º - Resolução do Conselho de Ministros n.º 101-A/2021, de 30 de julho;
- 4.º - Despacho n.º 8053-A/2021, de 13 de agosto;
- 5.º - Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro;
- 6.º - Lei n.º 13/2023, de 3 de abril.

Resumo do Decreto-Lei n.º 79-A/2020, de 1 de outubro

A situação epidemiológica que se verifica em Portugal em resultado da pandemia da doença COVID-19 tem justificado, por parte do Governo, a adoção de várias medidas com o intuito de prevenção, contenção e mitigação da transmissão da infeção.

À data, a realidade epidemiológica vivida em Portugal justifica a adoção de medidas específicas aplicáveis às empresas em cujos locais de trabalho trabalhem 50 ou mais trabalhadores, desde logo porque se regista o regresso da maioria dos portugueses ao trabalho presencial e se iniciou o ano letivo, circunstâncias que originam necessariamente um maior contacto e um maior número de interações sociais, bem como um aumento de pessoas em circulação, o que assume um maior impacto em áreas com elevada densidade populacional e movimentos pendulares.

Assim sendo, o Governo entende ser necessário estabelecer regras de reorganização e minimização de riscos no âmbito das relações laborais com vista à prevenção da transmissão da infeção por SARS-CoV-2 e da doença COVID-19.

De notar que, no âmbito da Administração Pública, do artigo 4.º do regime anexo à Resolução do Conselho de Ministros n.º 70-A/2020, de 11 de setembro, já resultam orientações aos empregadores públicos, no sentido de deverem implementar, nos termos previstos na lei geral, o desfasamento dos horários de entrada e saída dos trabalhadores nos locais de trabalho, de modo a evitar ajuntamentos de pessoas no decurso da realização do trabalho presencial, com vista à diluição de aglomerações ou ajuntamentos de pessoas em horas de ponta concentradas.

O presente decreto-lei institui que também as empresas do setor privado devem implementar o desfasamento dos horários de entrada e saída dos trabalhadores nos locais de trabalho, de modo a evitar ajuntamentos de pessoas no decurso da realização do trabalho presencial, com vista à diluição de aglomerações ou ajuntamentos de pessoas em horas de ponta concentradas.

Assim, estabelece-se que, nas empresas com locais de trabalho com 50 ou mais trabalhadores situadas nas parcelas de território definidas pelo Governo, através de resolução do Conselho de Ministros, em função da evolução da situação epidemiológica, o empregador deve organizar de forma desfasada as horas de entrada e saída dos locais de trabalho. Norteando esta medida por um parâmetro de proporcionalidade, estabelece-se que os intervalos do desfasamento têm uma duração de trinta minutos a uma hora.

Complementarmente, e de modo a garantir o distanciamento físico e a proteção da saúde dos

trabalhadores, o presente diploma prevê que o empregador deve constituir equipas estáveis de modo que o contacto entre trabalhadores aconteça apenas entre trabalhadores de uma mesma equipa. Com vista à redução do contágio, institui-se, ainda, a preferência pelo recurso ao regime de teletrabalho, sempre que a natureza da atividade o permita.

De modo a implementar a organização desfasada de horários, atribui-se ao empregador, neste período excecional e transitório, o poder de alterar os horários de trabalho até ao limite máximo de uma hora, salvo se tal alteração causar prejuízo sério ao trabalhador, privilegiando-se, contudo, a estabilidade dos horários prevendo que o empregador não pode efetuar mais do que uma alteração por semana e que a alteração do horário de trabalho não pode exceder os limites máximos do período normal de trabalho nem a alteração da modalidade de trabalho.

Devido à situação mais vulnerável em que se encontram certas categorias de trabalhadores (como a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, o trabalhador menor, o trabalhador com capacidade de trabalho reduzida, com deficiência ou doença crónica e os trabalhadores com menores de 12 anos a seu cargo, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica), prevê-se que essas categorias de trabalhadores não vejam o seu horário de trabalho alterado, sem necessidade de invocação de prejuízo sério para o efeito.

Já no domínio do trabalho temporário e da prestação de serviços, estabelece-se que as obrigações de instituição do desfasamento e de alteração de horários são da responsabilidade da empresa utilizadora ou da empresa beneficiária final dos serviços prestados.

Aos estabelecimentos de educação pré-escolar das instituições do setor social e solidário que integram a rede nacional da educação pré-escolar e às ofertas educativas e formativas, letivas e não letivas, dos ensinos básico e secundário, ministradas em estabelecimentos de ensino particular e cooperativo de nível não superior, estabelece-se que, para efeitos de minimização de riscos de transmissão da infeção por SARS-CoV-2 e da pandemia da doença COVID-19 nos locais de trabalho, é aplicável a Resolução do Conselho de Ministros n.º 53-D/2020, de 20 de julho.

Por último, atendendo à natureza das medidas e ao impacto que têm na vida das empresas e dos seus trabalhadores, o Governo entende ser necessário que o presente decreto-lei vigore temporariamente, até 31 de março de 2021, sem prejuízo da possibilidade de prorrogação destas medidas, em razão da evolução da pandemia da doença COVID-19.

Foram ouvidos os parceiros sociais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social.

Assim:

Nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 198.º da Constituição, o Governo decreta o seguinte:

Artigo 1.º

Objeto

O presente decreto-lei estabelece um regime excecional e transitório de reorganização do trabalho, com vista à minimização de riscos de transmissão da infeção por SARS-CoV-2 e da pandemia da doença COVID-19.

Artigo 2.º

Âmbito de aplicação

1 - O disposto no presente decreto-lei aplica-se às empresas com locais de trabalho com 50 ou mais trabalhadores, nas áreas territoriais em que a situação epidemiológica o justifique definidas pelo Governo mediante resolução do Conselho de Ministros.

2 - Aos estabelecimentos de educação pré-escolar das instituições do setor social e solidário que integram a rede nacional da educação pré-escolar regulada pelo Decreto-Lei n.º 147/97, de 11 de junho, e às ofertas educativas e formativas, letivas e não letivas, dos ensinos básico e secundário, ministradas em estabelecimentos de ensino particular e cooperativo de nível não superior, incluindo escolas profissionais privadas, para efeitos de minimização de riscos de transmissão da infeção por SARS-CoV-2 e da pandemia da doença COVID-19 nos locais de trabalho, é aplicável a Resolução do Conselho de Ministros n.º 53-D/2020, de 20 de julho.

Artigo 3.º

Organização desfasada de horários

1 - Nos locais a que se refere o artigo anterior, o empregador deve organizar de forma desfasada as horas de entrada e saída dos locais de trabalho, garantindo intervalos mínimos de trinta minutos até ao limite de uma hora entre grupos de trabalhadores.

2 - O empregador deve também adotar medidas técnicas e organizacionais que garantam o distanciamento físico e a proteção dos trabalhadores, nomeadamente:

- a) A promoção da constituição de equipas de trabalho estáveis, de modo que o contacto entre trabalhadores aconteça apenas entre trabalhadores de uma mesma equipa ou departamento;
- b) A alternância das pausas para descanso, incluindo para refeições, entre equipas ou

departamentos, de forma a salvaguardar o distanciamento social entre trabalhadores;

c) A promoção do trabalho em regime de teletrabalho, sempre que a natureza da atividade o permita;

d) A utilização de equipamento de proteção individual adequado, nas situações em que o distanciamento físico seja manifestamente impraticável em razão da natureza da atividade.

Artigo 4.º

Alteração de horário de trabalho

1 - Para efeitos do artigo anterior, o empregador pode alterar os horários de trabalho até ao limite máximo de uma hora, salvo se tal alteração causar prejuízo sério ao trabalhador, mediante consulta prévia aos trabalhadores envolvidos e à comissão de trabalhadores ou, na falta desta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais.

2 - O empregador deve comunicar ao trabalhador a alteração efetuada com antecedência mínima de cinco dias relativamente ao início da sua aplicação.

3 - Para efeitos do n.º 1 considera-se, nomeadamente, prejuízo sério:

a) A inexistência de transporte coletivo de passageiros que permita cumprir o horário de trabalho em razão do desfasamento;

b) A necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível à família.

4 - A alteração do horário de trabalho deve manter-se estável por períodos mínimos de uma semana, não podendo o empregador efetuar mais de uma alteração por semana.

5 - A alteração do horário de trabalho realizada não pode implicar a alteração dos limites máximos do período normal de trabalho, diário e semanal, nem a alteração da modalidade de trabalho de diurno para noturno ou vice-versa.

6 - A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, o trabalhador menor, o trabalhador com capacidade de trabalho reduzida, com deficiência ou doença crónica e os trabalhadores com menores de 12 anos a seu cargo, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, nos termos definidos no Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual, estão dispensados de trabalhar de acordo com os novos horários fixados pelo empregador nos termos do número anterior.

Artigo 5.º

Trabalho temporário e prestação de serviços

A empresa utilizadora ou beneficiária final dos serviços prestados é responsável por assegurar o cumprimento do disposto nos artigos 3.º e 4.º, com as necessárias adaptações, aos trabalhadores temporários e prestadores de serviços que estejam a prestar atividade para essas entidades.

Resumo do Decreto-Lei n.º 6-A/2021 de 14 de janeiro

“A situação epidemiológica em Portugal originada pela doença COVID-19 tem vindo a exigir do Governo a implementação de medidas extraordinárias com vista à prevenção da sua transmissão, sujeitas a uma ponderação e reavaliação permanentes em face da evolução da mesma em Portugal.

Considerando a progressão da pandemia, que, desde o início de 2021, tem atingido números históricos de incidências em todo o território nacional, torna-se necessário rever o regime sancionatório aplicável ao incumprimento das medidas que são indispensáveis à contenção da transmissão da infeção.

Atento o seu efeito predominantemente dissuasor e com vista ao reforço da consciencialização da necessidade do cumprimento dessas medidas, justifica-se, durante o estado de emergência, agravar o atual regime sancionatório, elevando as respetivas coimas para o dobro.

Neste contexto e com o mesmo propósito, torna-se igualmente necessário estabelecer que o incumprimento da obrigação de adoção do regime de teletrabalho durante o estado de emergência, independentemente do vínculo laboral, da modalidade ou da natureza da relação jurídica, sempre que as funções em causa o permitam, passa a constituir contraordenação muito grave.

Assim:

Nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 198.º da Constituição, o Governo decreta o seguinte:

Artigo 1.º

Objeto

O presente decreto-lei procede:

a) À quarta alteração ao Decreto-Lei n.º 28-B/2020, de 26 de junho, alterado pelos Decretos-Leis n.os 37-A/2020, de 15 de julho, 87-A/2020, de 15 de outubro, e 99/2020, de 22 de novembro,

que estabelece o regime contraordenacional, no âmbito da situação de calamidade, contingência e alerta;

b) À qualificação contraordenacional relativa ao regime de teletrabalho, no âmbito do estado de emergência.

...

Artigo 4.º

Regime contraordenacional relativo a teletrabalho

1 - Durante o estado de emergência e sempre que a respetiva regulamentação assim o determine, é obrigatória a adoção do regime de teletrabalho, independentemente do vínculo laboral, da modalidade ou da natureza da relação jurídica, sempre que este seja compatível com a atividade desempenhada e o trabalhador disponha de condições para as exercer, sem necessidade de acordo das partes, bem como o cumprimento do respetivo regime.

2 - Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto no número anterior, aplicando-se o disposto nos artigos 548.º a 566.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual.

3 - A fiscalização do disposto no n.º 1 compete à Autoridade para as Condições do Trabalho.

4 - O processamento das contraordenações laborais segue o regime processual aplicável às contraordenações laborais e de segurança social, aprovado pela Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro, na sua redação atual.

5 - No caso da Administração Pública, a fiscalização do disposto no n.º 1 compete ao serviço com competência inspetiva da área governativa que dirija, superintenda ou tutele o empregador público em causa e cumulativamente à Inspeção-Geral de Finanças, nos termos do artigo 4.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual.”

Resumo da Resolução do Conselho de Ministros n.º 101-A/2021, de 30 de julho

“Desde março de 2020, o combate à pandemia da doença COVID-19 tem vindo a exigir a adoção de várias medidas extraordinárias. Algumas destas medidas envolvem necessariamente a restrição de direitos e liberdades, em especial no que respeita aos direitos de circulação e às liberdades económicas.

O esforço dos portugueses nos últimos meses tem permitido conter a evolução da pandemia

em níveis que garantem a capacidade de resposta do Serviço Nacional de Saúde (SNS) e permitiram o avanço no processo de vacinação, tendo atingido os 52 % de portugueses totalmente vacinados.

...

Com a entrada em vigor da presente resolução, as regras aplicáveis passam a ser consideradas para todo o território nacional continental, deixando de existir regras em função do nível de risco dos concelhos.

Assim:

1 - Declarar, na sequência da situação epidemiológica da COVID-19, até às 23:59 h do dia 31 de agosto de 2021, a situação de calamidade em todo o território nacional continental.

...

14 - Determinar que para efeitos do disposto nos n.os 1 e 3 do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 79-A/2020, de 1 de outubro, na sua redação atual, são considerados todos os concelhos do território nacional continental, sendo recomendável, em todo o mesmo território, a adoção do regime de teletrabalho sempre que as funções em causa o permitam.”

Resumo do Despacho n.º 8053-A/2021, de 13 de agosto

“A situação epidemiológica que se verifica em Portugal em resultado da pandemia da doença COVID-19 tem justificado, por parte do Governo, a adoção de várias medidas com o intuito de prevenção, contenção e mitigação da transmissão da infeção. Neste sentido, essas medidas têm vindo a ser ajustadas tendo em consideração a evolução dos respetivos níveis e riscos de propagação.

No contexto atual, vigora a Resolução do Conselho de Ministros n.º 101-A/2021, de 30 de julho, que veio determinar que o teletrabalho é recomendado sempre que as atividades o permitam.

Neste âmbito, note-se que a Resolução do Conselho de Ministros n.º 87/2020, de 14 de outubro, que veio definir orientações e recomendações relativas à organização do trabalho na Administração Pública no âmbito da pandemia da doença COVID-19, já clarificava que, podendo os empregadores públicos adotar o regime de teletrabalho enquanto medida preventiva de riscos de contágio, apenas se consideram compatíveis com o teletrabalho todas as funções que possam ser realizadas fora do local de trabalho e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação.

Neste sentido, a Direção-Geral da Administração e do Emprego Público publicou informação, no formato de respostas a perguntas frequentes, reforçando o constante na resolução em apreço e referindo que se impõe sempre a presença dos trabalhadores da Administração Pública nos seus postos de trabalho nas situações de prestação de atendimento presencial, entre outras.

Contudo, com vista a dissipar quaisquer eventuais equívocos, cumpre reiterar, no contexto da organização do trabalho na Administração Pública, a incompatibilidade entre a adoção do regime de teletrabalho e as funções relacionadas com atendimento.

Assim, para efeitos de clarificação do disposto nos pontos 1 e 2 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 87/2020, de 14 de outubro, bem como do disposto na Resolução do Conselho de Ministros n.º 101-A/2021, de 30 de julho, e nos termos dos artigos 17.º, 20.º, 21.º e 26.º do Decreto-Lei n.º 169-B/2019, de 3 de dezembro, e da alínea b) do n.º 1 do Despacho n.º 4763-A/2021, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 91,1.º suplemento, de 11 de maio, determina-se que a prestação de trabalho no âmbito dos serviços de atendimento ao público se enquadra nos casos em que aquela se revela indissociável da presença física do trabalhador no local de trabalho, não sendo compatível com teletrabalho.”

Resumo da Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro;

...

Artigo 165.º

Noção de teletrabalho e âmbito do regime

1 - Considera-se teletrabalho a prestação de trabalho em regime de subordinação jurídica do trabalhador a um empregador, em local não determinado por este, através do recurso a tecnologias de informação e comunicação.

2 - As disposições contidas nos artigos 168.º, 169.º-A, 169.º-B, 170.º e 170.º-A aplicam-se, na parte compatível, a todas as situações de trabalho à distância sem subordinação jurídica, mas em regime de dependência económica.

Artigo 166.º

Acordo para prestação de teletrabalho

1 - Pode exercer a atividade em regime de teletrabalho um trabalhador da empresa ou outro

admitido para o efeito.

2 - A implementação do regime de teletrabalho depende sempre de acordo escrito, que pode constar do contrato de trabalho inicial ou ser autónomo em relação a este.

3 - O acordo de teletrabalho define o regime de permanência ou de alternância de períodos de trabalho à distância e de trabalho presencial.

4 - O acordo deve conter e definir, nomeadamente:

- a) A identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) O local em que o trabalhador realizará habitualmente o seu trabalho, o qual será considerado, para todos os efeitos legais, o seu local de trabalho;
- c) O período normal do trabalho diário e semanal;
- d) O horário de trabalho;
- e) A atividade contratada, com indicação da categoria correspondente;
- f) A retribuição a que o trabalhador terá direito, incluindo prestações complementares e acessórias;
- g) A propriedade dos instrumentos de trabalho, bem como o responsável pela respetiva instalação e manutenção;
- h) A periodicidade e o modo de concretização dos contactos presenciais a que se refere a alínea c) do n.º 1 do artigo 169.º-B.

5 - (Anterior n.º 7.)

6 - Se a proposta de acordo de teletrabalho partir do empregador, a oposição do trabalhador não tem de ser fundamentada, não podendo a recusa constituir causa de despedimento ou fundamento da aplicação de qualquer sanção.

7 - No caso de a atividade contratada com o trabalhador ser, pela forma como se insere no funcionamento da empresa, e tendo em conta os recursos de que esta dispõe, compatível com o regime de teletrabalho, a proposta de acordo feita pelo trabalhador só pode ser recusada pelo empregador por escrito e com indicação do fundamento da recusa.

8 - O local de trabalho previsto no acordo de teletrabalho pode ser alterado pelo trabalhador, mediante acordo escrito com o empregador.

9 - O empregador pode definir, por regulamento interno publicitado, e com observância do Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados, aprovado pelo Regulamento (UE) 2016/679 do

Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016, as atividades e as condições em que a adoção do teletrabalho na empresa poderá ser por ele aceite.

Artigo 167.º

Duração e cessação do acordo de teletrabalho

- 1 - O acordo de teletrabalho pode ser celebrado com duração determinada ou indeterminada.
- 2 - Sendo o acordo de teletrabalho celebrado com duração determinada, este não pode exceder seis meses, renovando-se automaticamente por iguais períodos, se nenhuma das partes declarar por escrito, até 15 dias antes do seu término, que não pretende a renovação.
- 3 - Sendo o acordo de duração indeterminada, qualquer das partes pode fazê-lo cessar mediante comunicação escrita, que produzirá efeitos no 60.º dia posterior àquela.
- 4 - Qualquer das partes pode denunciar o acordo durante os primeiros 30 dias da sua execução.
- 5 - Cessando o acordo de teletrabalho no âmbito de um contrato de trabalho de duração indeterminada, ou cujo termo não tenha sido atingido, o trabalhador retoma a atividade em regime presencial, sem prejuízo da sua categoria, antiguidade e quaisquer outros direitos reconhecidos aos trabalhadores em regime presencial com funções e duração do trabalho idênticas.
- 6 - (Anterior n.º 4.)

Artigo 168.º

Equipamentos e sistemas

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

e sistemas.

3 - Para efeitos do presente artigo, consideram-se despesas adicionais as correspondentes à aquisição de bens e ou serviços de que o trabalhador não dispunha antes da celebração do acordo a que se refere o artigo 166.º, assim como as determinadas por comparação com as despesas homólogas do trabalhador no mesmo mês do último ano anterior à aplicação desse acordo.

4 - O pagamento da compensação prevista no n.º 2 é devido imediatamente após a realização das despesas pelo trabalhador.

5 - A compensação prevista no n.º 2 é considerada, para efeitos fiscais, custo para o empregador e não constitui rendimento do trabalhador.

6 - Sendo os equipamentos e sistemas utilizados no teletrabalho fornecidos pelo empregador, as condições para o seu uso para além das necessidades do serviço são as estabelecidas pelo regulamento interno a que se refere o n.º 9 do artigo 166.º

7 - No caso de inexistência do regulamento interno ou de este omitir as condições mencionadas no número anterior, estas são definidas pelo acordo previsto no artigo 166.º

8 - Constitui contraordenação grave a aplicação de qualquer sanção ao trabalhador pelo uso dos equipamentos e sistemas para além das necessidades de serviço, quando esse uso não esteja expressamente condicionado nos termos dos números anteriores.

Artigo 169.º

Igualdade de direitos e deveres

1 - O trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores da empresa com a mesma categoria ou com função idêntica, nomeadamente no que se refere a formação, promoção na carreira, limites da duração do trabalho, períodos de descanso, incluindo férias pagas, proteção da saúde e segurança no trabalho, reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais, e acesso a informação das estruturas representativas dos trabalhadores, incluindo o direito a:

- a) Receber, no mínimo, a retribuição equivalente à que auferiria em regime presencial, com a mesma categoria e função idêntica;
- b) Participar presencialmente em reuniões que se efetuem nas instalações da empresa mediante convocação das comissões sindicais e intersindicais ou da comissão de trabalhadores, nos termos da lei;

c) Integrar o número de trabalhadores da empresa para todos os efeitos relativos a estruturas de representação coletiva, podendo candidatar-se a essas estruturas.

2 - O trabalhador pode utilizar as tecnologias de informação e de comunicação afetas à prestação de trabalho para participar em reunião promovida no local de trabalho por estrutura de representação coletiva dos trabalhadores.

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, nomeadamente divulgando informações a que se refere o n.º 1 do artigo 465.º

4 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Artigo 170.º

1 - O empregador deve respeitar a privacidade do trabalhador, o horário de trabalho e os tempos de descanso e de repouso da família deste, bem como proporcionar-lhe boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como psíquico.

2 - Sempre que o teletrabalho seja realizado no domicílio do trabalhador, a visita ao local de trabalho requer aviso prévio de 24 horas e concordância do trabalhador.

3 - A visita prevista no número anterior só deve ter por objeto o controlo da atividade laboral, bem como dos instrumentos de trabalho, e apenas pode ser efetuada na presença do trabalhador durante o horário de trabalho acordado nos termos da alínea d) do n.º 4 do artigo 166.º

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

5 - É vedada a captura e utilização de imagem, de som, de escrita, de histórico, ou o recurso a outros meios de controlo que possam afetar o direito à privacidade do trabalhador.

6 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.os 1, 2, 3 e 4.

7 - Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto no n.º 5.

Artigo 171.º

Fiscalização

1 - Cabe ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área do trabalho fiscalizar o cumprimento das normas reguladoras do regime de teletrabalho, incluindo a legislação relativa à segurança e saúde no trabalho, e contribuir para a prevenção

dos riscos profissionais inerentes a essa forma de prestação de trabalho.

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

Artigo 465.º

2 - As estruturas representativas dos trabalhadores têm o direito de afixar em local disponibilizado, para o efeito, no portal interno da empresa convocatórias, comunicações, informações ou outros textos relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição por via de lista de distribuição de correio eletrónico para todos os trabalhadores em regime de teletrabalho, disponibilizada pelo empregador.

3 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Artigo 492.º

i) As condições de prestação de trabalho em regime de teletrabalho.

...

Artigo 3.º

Aditamento ao Código do Trabalho

São aditados os artigos 166.º-A, 169.º-A, 169.º-B, 170.º-A e 199.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

Direito ao regime de teletrabalho

1 - Verificadas as condições previstas no n.º 1 do artigo 195.º, o trabalhador tem direito a passar a exercer a atividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a atividade desempenhada.

2 - Além das situações referidas no número anterior, o trabalhador com filho com idade até 3 anos tem direito a exercer a atividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a atividade desempenhada e o empregador disponha de recursos e meios para o efeito.

3 - O direito previsto no número anterior pode ser estendido até aos 8 anos de idade nas seguintes situações:

a) Nos casos em que ambos os progenitores reúnem condições para o exercício da atividade

em regime de teletrabalho, desde que este seja exercido por ambos em períodos sucessivos de igual duração num prazo de referência máxima de 12 meses;

b) Famílias monoparentais ou situações em que apenas um dos progenitores, comprovadamente, reúne condições para o exercício da atividade em regime de teletrabalho.

4 - O empregador não pode opor-se ao pedido do trabalhador efetuado nos termos dos números anteriores.

5 - Tem ainda direito a exercer a atividade em regime de teletrabalho, pelo período máximo de quatro anos seguidos ou interpolados, o trabalhador a quem tenha sido reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal, mediante comprovação do mesmo, nos termos da legislação aplicável, quando este seja compatível com a atividade desempenhada e o empregador disponha de recursos e meios para o efeito.

6 - O empregador pode opor-se ao direito previsto no número anterior quando não estejam reunidas as condições aí previstas ou com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, sendo nestes casos aplicável o procedimento previsto nos n.os 3 a 10 do artigo 57.º, com as necessárias adaptações.

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

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

Artigo 169.º-A

Organização, direção e controlo do trabalho

1 - As reuniões de trabalho à distância, assim como as tarefas que, pela sua natureza, devem ser realizadas em tempos precisos e em articulação com outros trabalhadores, devem ter lugar dentro do horário de trabalho e ser agendadas preferencialmente com 24 horas de antecedência.

2 - O trabalhador é obrigado a comparecer nas instalações da empresa ou noutro local designado pelo empregador, para reuniões, ações de formação e outras situações que exijam presença física, para as quais tenha sido convocado com, pelo menos, 24 horas de antecedência.

3 - O empregador suporta o custo das deslocações a que se refere o número anterior, na parte em que, eventualmente, exceda o custo normal do transporte entre o domicílio do trabalhador e o local em que normalmente prestaria trabalho em regime presencial.

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

preferencialmente por meio dos equipamentos e sistemas de comunicação e informação afetos à atividade do trabalhador, segundo procedimentos previamente conhecidos por ele e compatíveis com o respeito pela sua privacidade.

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

6 - Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos n.os 1 e 3.

Artigo 169.º-B

Deveres especiais

1 - Sem prejuízo dos deveres gerais consagrados neste Código, o regime de teletrabalho implica, para o empregador, os seguintes deveres especiais:

a) Informar o trabalhador, quando necessário, acerca das características e do modo de utilização de todos os dispositivos, programas e sistemas adotados para acompanhar à distância a sua atividade;

b) Abster-se de contactar o trabalhador no período de descanso nos termos a que se refere o artigo 199.º-A;

c) Diligenciar no sentido da redução do isolamento do trabalhador, promovendo, com a periodicidade estabelecida no acordo de teletrabalho, ou, em caso de omissão, com intervalos não superiores a dois meses, contactos presenciais dele com as chefias e demais trabalhadores;

d) Garantir ou custear as ações de manutenção e de correção de avarias do equipamento e dos sistemas utilizados no teletrabalho, nos termos do n.º 2 do artigo 168.º, independentemente da sua propriedade;

e) Consultar o trabalhador, por escrito, antes de introduzir mudanças nos equipamentos e sistemas utilizados na prestação de trabalho, nas funções atribuídas ou em qualquer característica da atividade contratada;

f) Facultar ao trabalhador a formação de que este careça para o uso adequado e produtivo dos equipamentos e sistemas que serão utilizados por este no teletrabalho.

2 - Sem prejuízo dos deveres gerais consagrados neste Código, o teletrabalho implica, para o trabalhador, os seguintes deveres especiais:

a) Informar atempadamente a empresa de quaisquer avarias ou defeitos de funcionamento

- dos equipamentos e sistemas utilizados na prestação de trabalho;
- b) Cumprir as instruções do empregador no respeitante à segurança da informação utilizada ou produzida no desenvolvimento da atividade contratada;
 - c) Respeitar e observar as restrições e os condicionamentos que o empregador defina previamente, no tocante ao uso para fins pessoais dos equipamentos e sistemas de trabalho fornecidos por aquele;
 - d) Observar as diretrizes do empregador em matéria de saúde e segurança no trabalho.

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

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

Artigo 170.º-A

Segurança e saúde no trabalho

1 - É vedada a prática de teletrabalho em atividades que impliquem o uso ou contacto com substâncias e materiais perigosos para a saúde ou a integridade física do trabalhador, exceto se efetuados em instalações certificadas para o efeito.

2 - O empregador organiza em moldes específicos e adequados, com respeito pela privacidade do trabalhador, os meios necessários ao cumprimento das suas responsabilidades em matéria de saúde e segurança no trabalho, nomeadamente cumprindo as medidas previstas no Decreto-Lei n.º 349/93, de 1 de outubro, 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 visor.

3 - No quadro da responsabilidade a que se refere o número anterior, o empregador promove a realização de exames de saúde no trabalho antes da implementação do teletrabalho e, posteriormente, exames anuais para avaliação da aptidão física e psíquica do trabalhador para o exercício da atividade, a repercussão desta e das condições em que é prestada na sua saúde, assim como das medidas preventivas que se mostrem adequadas.

4 - O trabalhador faculta o acesso ao local onde presta trabalho aos profissionais designados pelo empregador que, nos termos da lei, têm a seu cargo a avaliação e o controlo das condições de segurança e saúde no trabalho, em período previamente acordado, entre as 9 e as 19 horas, dentro do horário de trabalho.

5 - O regime legal de reparação dos acidentes de trabalho e doenças profissionais aplica-se

às situações de teletrabalho, considerando-se local de trabalho o local escolhido pelo trabalhador para exercer habitualmente a sua atividade e tempo de trabalho todo aquele em que, comprovadamente, esteja a prestar o seu trabalho ao empregador.

6 - Constitui contraordenação muito grave imputável ao empregador a violação do disposto neste artigo.

Artigo 199.º-A

Dever de abstenção de contacto

1 - O empregador tem o dever de se abster de contactar o trabalhador no período de descanso, ressalvadas as situações de força maior.

2 - Constitui ação discriminatória, para os efeitos do artigo 25.º, qualquer tratamento menos favorável dado a trabalhador, designadamente em matéria de condições de trabalho e de progressão na carreira, pelo facto de exercer o direito ao período de descanso, nos termos do número anterior.

3 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

...

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

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

«Artigo 8.º

...

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

Artigo 5.º

Teletrabalho no âmbito da Administração Pública

1 - O regime jurídico do teletrabalho aplica-se, com as necessárias adaptações, à Administração Pública central, regional e local.

2 - Sem prejuízo das competências da Inspeção-Geral das Finanças, enquanto autoridade de auditoria, cabe às inspeções setoriais fiscalizar o cumprimento das normas reguladoras do teletrabalho no âmbito da Administração Pública.

Resumo da Lei n.º 13/2023, de 3 de abril

...

Artigo 10.º

1 - As normas legais respeitantes a direitos de personalidade, igualdade e não discriminação e segurança e saúde no trabalho, bem como os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho negociais em vigor no âmbito do mesmo setor de atividade, profissional e geográfico, são aplicáveis a situações em que ocorra prestação de trabalho por uma pessoa a outra, sem subordinação jurídica, sempre que o prestador de trabalho deva considerar-se na dependência económica do beneficiário da atividade.

2 - Para efeitos do presente Código e sem prejuízo do disposto na Lei n.º 101/2009, de 8 de setembro, que estabelece o regime jurídico do trabalho no domicílio, considera-se haver dependência económica sempre que o prestador de trabalho seja uma pessoa singular que preste, diretamente e sem intervenção de terceiros, uma atividade para o mesmo beneficiário, e dele obtenha o produto da sua atividade de acordo com o disposto no artigo 140.º do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social.

3 - Sem prejuízo do disposto no número anterior, o prestador de trabalho pode assegurar temporariamente a atividade através de terceiros em caso de nascimento, adoção ou assistência a filho ou neto, amamentação e aleitação, interrupção voluntária ou risco clínico durante a gravidez, pelo período de tempo das correspondentes licenças ou dispensas previstas no presente Código.

4 - Para efeitos do presente Código, sempre que o prestador de trabalho desempenhe atividade para várias empresas beneficiárias entre as quais exista uma relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, ou que tenham estruturas organizativas comuns, entende-se que a atividade é prestada a um único beneficiário.

Artigo 25.º

....

6 - O disposto no número anterior é aplicável em caso de invocação de qualquer prática discriminatória no acesso ao trabalho, à formação profissional ou nas condições de trabalho, nomeadamente por motivo de gozo de direitos na parentalidade, de outros direitos previstos no âmbito da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal e dos direitos previstos para o trabalhador cuidador.

7 - São ainda consideradas práticas discriminatórias, nos termos do número anterior, nomeadamente, discriminações remuneratórias relacionadas com a atribuição de prémios de assiduidade e produtividade, bem como afetações desfavoráveis em termos de avaliação e progressão na carreira.

5 O Caso espanhol

A situação da pandemia trouxe aos prestadores de serviços uma mudança no dia-a-dia de trabalho e a estruturação do modelo “home office”. Além disso, a imprevisibilidade e o impacto desta crise sanitária tornam necessária a realização de um conjunto de medidas excecionais em termos de recursos humanos com o objetivo de fortalecer o Sistema Nacional de Saúde. Trata-se de medidas para ajudar o Sistema Nacional de Saúde Espanhol que atualmente se encontra sujeito a uma sobrecarga e pressão sanitárias significativas.

O Decreto de Lei (29/2020) concorda que o teletrabalho promove a utilização de novas tecnologias de informação e o desenvolvimento da gestão digital tanto para os funcionários públicos, como para a administração e as empresas em geral.

Além disso, vale destacar também a redução do tempo de viagem até o trabalho, a sustentabilidade ambiental e a melhoria da conciliação do desenvolvimento profissional com a vida pessoal e familiar.

Por isso, um dos pontos da Lei (29/2020) é que o “home office” não pode implicar qualquer violação da jornada de trabalho e horário a que corresponda em cada caso e da regulamentação sobre proteção de dados pessoais. Deve ser avaliado se as tarefas atribuídas a uma pessoa dizem respeito ao cargo dela e investir na formação de competências digitais necessárias à prestação do serviço.

A prestação de serviços remotos através do teletrabalho não será considerada normal. O objetivo é confirmar as condições laborais de qualidade ao trabalhador e também as empresas. A formulação deste real decreto-lei é fruto de um diálogo entre as diferentes Administrações Públicas e as organizações sindicais. Convém que o teletrabalho contribua para uma melhor organização do trabalho por meio da identificação de objetivos e da avaliação de seu cumprimento.

No contexto da pandemia, Espanha adotou também a Lei n.º 10/2021, que foi elaborada no contexto da crise sanitária promovida pela pandemia de COVID-19, com empresas de todo o mundo a serem obrigadas a intensificar a implementação do trabalho remoto, com base em

legislação excepcional.

Como quase todos os países, o teletrabalho também se intensificou em Espanha, em resposta às restrições e medidas necessárias para conter a pandemia, depois impostas com base nas orientações de saúde pública. Mas, como clarificado na exposição de motivos da nova lei, a generalização do teletrabalho espanhol acabou por permitir um certo desequilíbrio de direitos e obrigações entre empresas e trabalhadores. A nova legislação foi então apresentada como uma forma de transportar o carácter protetivo do direito do trabalho para a nova realidade.

O trabalho remoto é reconhecido como o mecanismo mais eficiente para garantir a permanência das atividades produtivas durante o período em que são adotadas medidas restritivas à livre circulação e reunião de pessoas, e para garantir a prevenção do contágio. Durante a crise sanitária, não só há um reforço da tendência de normalização do trabalho remoto, como também está a tornar-se preferencial em várias atividades.

Não só a boa técnica, mas também a preocupação com a proteção merecem destaque no regulamento em análise. A diferenciação entre valores semelhantes, mas diversos, aumenta a segurança na aplicação da regra e, conseqüentemente, facilita a igualdade de tratamento entre trabalhadores em situações diferentes. É muito diferente do que aconteceu, por exemplo, na redação do artigo 4º da Medida Provisória nº 927/20, em que teletrabalho, trabalho remoto e trabalho a distância eram tratados como sinônimos, excluindo apenas a figura do trabalho externo.

Conceitos de teletrabalho e trabalho remoto no caso de Espanha

O âmbito de aplicação das novas regras recai sobre os trabalhadores sujeitos à lei do estatuto do trabalhador, correspondente à CLT, ou seja, os empregados. Exige, no entanto, que o teletrabalho seja realizado regularmente, entendendo-se, assim, como a realização de, pelo menos, 30% da jornada de trabalho no período de referência de três meses (artigo 1.º). Ao estabelecer um critério objetivo e explícito ligado ao horário de trabalho na classificação de uma determinada atividade para considerá-la teletrabalho, já é evidente que o sujeito sujeito a esse sistema tem uma jornada de trabalho limitada e controlada.

Entende-se por trabalho remoto aquele que é realizado fora dos estabelecimentos e centros

habituais da empresa. O teletrabalho apresenta-se, assim, como uma subespécie, um tributário da prestação de serviços assente nas novas tecnologias de informação e transmissão de dados. É estabelecido no âmbito contratual de uma relação de trabalho, em que as mesmas atribuições também poderiam ser exercidas internamente na empresa.

São apresentados os conceitos de trabalho à distância, teletrabalho e trabalho presencial, com ênfase nas suas particularidades (artigo 2º). O trabalho remoto é tomado como uma forma de organização do trabalho ou o desempenho de atividade laboral, em casa ou outro local escolhido pelo empregado, durante a jornada de trabalho ou parte dela, de forma regular. O teletrabalho, por outro lado, é definido como um serviço prestado através do uso exclusivo ou preponderante de meios informáticos, telemáticos e de telecomunicações. Por fim, o trabalho presencial é realizado no centro de trabalho ou em local determinado pela empresa.

A lei avança na conceção clássica do trabalho remoto como trabalho desenvolvido exclusivamente em casa. Nesta conceção histórica, além de ser executada fora do centro habitual da empresa, é desprovida de controle direto por parte do empregador. Estas limitações são ultrapassadas pela contemporaneidade de um novo quadro de relações e pelo impacto robusto das novas tecnologias. A questão factual desloca-se para a caracterização com base nos elementos de mobilidade e flexibilidade na execução dos serviços remotamente, sem qualquer necessidade de o trabalhador estar no centro de trabalho.

Por fim, a exposição de motivos da legislação reconhece o potencial de bons efeitos ecológicos no avanço do teletrabalho. Não só pela redução das possibilidades de transmissão da COVID-19, mas também pela redução das demandas de migração empresarial, diminuição do tráfego de veículos particulares e, potencialmente, efeitos positivos nas emissões de gases de efeito estufa.

Objetivos, necessidade de regulamentação e orientação de proteção

A nova lei espanhola visa conciliar a necessidade de flexibilidade geográfica com a garantia da mesma proteção global dirigida a quem continua a exercer as suas atividades, interiorizado na empresa.

Reconhece-se que a virtualização das relações de trabalho afasta ou desloca o trabalhador de um local e tempo específicos, o que acaba por trazer vantagens notáveis, incluindo uma

maior flexibilidade na gestão do tempo de trabalho e descanso; maiores possibilidades de auto-organização e conciliação da vida pessoal, familiar e profissional; redução de custos de escritório e cortes de despesas com realocações; produtividade e racionalização de horários; fixação da população no território, especialmente nas zonas rurais; comprometimento e experiência do colaborador; atrair e reter talentos e reduzir o absentismo.

Mas também tem inconvenientes: proteção de dados, falhas de segurança, "tecnostress", horários contínuos, fadiga informática, ligação digital permanente, maior isolamento laboral, perda de identidade corporativa, deficiências na troca de informações entre trabalhadores remotos e atendimento presencial; dificuldades associadas à falta de serviços básicos no território, como a conectividade digital ou serviços de conciliação profissional e familiar, a transferência dos custos da atividade produtiva para o trabalhador, sem compensação, entre outros.

Todos estes fatores são devidamente ponderados na definição da nova regra espanhola do teletrabalho. E a síntese é construída a partir do pressuposto da necessidade de preservar a matriz protetora.

Carácter voluntário e acordo

O teletrabalho preconizado pela Lei n.º 10/2021 tem o carácter especial de voluntariado, exigindo a celebração de um contrato específico para que o serviço à distância seja validamente realizado (artigo 5.º). É necessário um acordo escrito especial, contendo todas as informações pertinentes, incluindo as especificidades do trabalho remoto a ser realizado (artigo 6º).

Quanto ao conteúdo, o contrato de trabalho remoto deve elencar todos os equipamentos e ferramentas necessários para o serviço, incluindo consumíveis e mobiliário, bem como a vida útil e o período máximo de renovação (artigo 7.º). No que diz respeito à responsabilidade, há um bom esclarecimento sobre o direcionamento ao empregador, a fim de fornecer orientações sobre a enumeração de despesas e definição das formas de compensação.

Por fim, o acordo deve prever que a jornada de trabalho seja desenvolvida, com as devidas distribuições de tempo presencial e à distância, definição da sede da empresa à qual o empregado está vinculado e local onde desenvolverá os serviços à distância.

A lei demonstra uma forte preocupação com o bem-estar do emprego, exigindo procedimentos para superar dificuldades técnicas, proteção de dados pessoais e duração do contrato de trabalho remoto.

Há espaço para avaliação e alteração do acordo, com possibilidade de redefinição de percentuais de tempo de atendimento presencial (artigo 8º). Espera-se que estas alterações geográficas devem observar as particularidades do trabalhador, tais como as relacionadas com a formação, deficiências, multiemprego e circunstâncias pessoais e familiares. Há uma especial preocupação jurídica em evitar a perpetuação de estereótipos de género, reconhecendo a empresa como um espaço para o tratamento do plano de igualdade.

Preservação dos direitos e tratamento não discriminatório

Sem qualquer conceção rígida, mas proporcionando segurança jurídica, a regulamentação espanhola baseia-se na premissa de que as peculiaridades do trabalho remoto devem corresponder a uma maior proteção, garantindo a flexibilidade necessária na sua utilização e acomodação das circunstâncias e interesses concorrentes de empresas e trabalhadores.

A contratação coletiva é apontada como um instrumento essencial para completar a regulamentação aplicável, em cada um dos temas do teletrabalho.

A normativa é muito clara na premissa da igualdade de direitos entre teletrabalhadores e empregados internalizados tradicionais. E acrescenta a preocupação com os direitos à formação e à carreira profissional, ao pleno exercício dos direitos coletivos e, sobretudo, às obrigações adequadas em matéria de segurança e saúde.

Existe um compromisso profundo em assegurar a igualdade de tratamento e em proibir o tratamento discriminatório (artigo 17.º). Neste sentido, inclui uma orientação expressa dos mesmos direitos entre os trabalhadores que desenvolvem as suas profissões na sede da empresa e à distância, proibindo, por exemplo, perdas nas condições de trabalho, remuneração, estabilidade no emprego, tempo de trabalho, formação e progressão profissional.

A legislação avança ainda no sentido de determinar que as empresas evitem discriminações,

diretas ou indiretas, nomeadamente com base no sexo, idade, antiguidade ou grupo profissional ou deficiências, assegurando igualdade de tratamento, serviços de apoio e ajustamentos razoáveis que se revelem necessários.

Observando as singularidades do trabalho remoto e a inerente submissão a riscos especiais, a legislação espanhola orienta os empregadores para particularidades relacionadas ao assédio sexual, assédio moral e assédio baseado em sexo e práticas discriminatórias.

Viagem e pausas

Os horários de trabalho e os seus limites são geralmente um tema universalmente atormentador no teletrabalho. A distância do trabalhador dos meios tradicionais de verificação da jornada de trabalho põe à prova a integração deste tipo de trabalho nas limitações tradicionais.

A lei espanhola estabelece algumas limitações em situações específicas, como menores e contratos de aprendizagem (artigo 21.º). No primeiro caso, a vulnerabilidade e as necessidades de formação e descanso, especial suscetibilidade a riscos típicos do trabalho isolado, aconselham limitações que garantam um mínimo de tempo presencial.

Mas, essencialmente, a regulamentação europeia apenas prevê uma flexibilidade nos horários de prestação de serviços, e como um direito do trabalhador (artigo 13.º). Mas, seguindo a premissa protetiva e de igualdade de direitos com os funcionários presenciais, garante o respeito ao tempo de trabalho.

A questão atormentadora do registo do tempo em teletrabalho encontra-se devidamente regulamentada, estabelecendo que deve haver uma anotação de acordo com a contratação coletiva e com a lei geral, mas sempre como forma de refletir o tempo fiel dedicado à atividade laboral. Prevê expressamente a anotação do início e fim da jornada de trabalho (art. 14).

O direito ao desligamento digital é expressamente tratado como um direito dos trabalhadores remotos (art. 18). Para tanto, orienta o dever empresarial de garantir uma limitação no uso de ferramentas tecnológicas e que também é instrumentalizada na reafirmação do respeito pela duração máxima da jornada de trabalho¹⁶.

Preservação da intimidade

A lei destaca o direito de preservar a intimidade, o uso de dispositivos digitais no local de

trabalho e a proteção de informações. A União Europeia tem regulamentos sobre o assunto, o Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27/4/2016.

A legislação espanhola segue essas diretrizes e prevê que a empresa pode adotar medidas para monitorar e controlar as obrigações trabalhistas, incluindo meios telemáticos, mas sempre sujeita a garantias de preservação da dignidade e intimidade do empregado (artigo 17). Há um apelo expresso à ponderação dos meios, devendo haver observância da adequação, necessidade e proporcionalidade dos meios utilizados.

Para conciliar as prerrogativas corporativas de inspeção do trabalho e as garantias dos trabalhadores de preservação da intimidade, a lei proíbe a instalação de programas ou aplicativos nos equipamentos do empregado, bem como o uso desses dispositivos no trabalho remoto.

Responsabilidade pelo equipamento

Há preocupação na legislação espanhola em esclarecer as responsabilidades dos funcionários para a preservação dos equipamentos utilizados no trabalho remoto (artigo 11). É necessário reconhecer a prerrogativa empresarial no controle e organização, a fim de garantir o uso adequado e a conservação dos utensílios utilizados pelos empregados (artigo 22). Da mesma forma, é possível estabelecer limitações ao uso pessoal de equipamentos e conexões e procedimentos para evitar violações de segurança (artigo 17)¹⁸. Por outro lado, cabe aos colaboradores cumprir as orientações relativas à correta utilização dos equipamentos, assegurando a sua conservação (artigo 21.º).

É expressamente proibido que o trabalho remoto pressuponha a assunção pelos colaboradores dos custos relacionados com equipamentos, ferramentas e meios ligados ao desenvolvimento da sua atividade. Assim, a negociação coletiva é responsável por estabelecer mecanismos capazes de compensar²⁰.

Papel da negociação coletiva

Seguindo a tradição já consolidada no direito laboral europeu de dirigir a negociação coletiva, o direito espanhol dá especial atenção ao acordo entre entidades representativas do capital e do trabalho para especificar várias questões. Isso ocorre em temas como a definição de atividades suscetíveis ao trabalho remoto, critérios de preferência a essa modalidade, exercício do direito de recurso, além de diversas garantias de matriz econômica, conteúdo do acordo e percentuais em setores profissionais específicos.

Há, no entanto, temas estritos na legislação, como as regras que limitam o trabalho remoto para menores e nos contratos de aprendizagem (artigo 3º).

Saúde e segurança

O tema da saúde e segurança na atividade presencial é tratado na perspetiva da singularidade desta forma de trabalho, com os seus riscos característicos. Especialmente atento aos fatores psicossociais, ergonômicos, organizacionais e de acessibilidade, determinando uma distribuição coerente das horas de trabalho, horários de disponibilidade e garantia de descanso e desligamento (art. 16).

Em suma, a Lei 10/2021 apresenta soluções para as intrincadas questões do trabalho remoto e, em particular, da sua variante do teletrabalho. Como quase todo o trabalho normativo, constrói-se a partir de experiências já em curso, mas há clareza no objetivo do legislador: pretende conciliar novas formas de trabalhar e empreender com o pressuposto da proteção dos trabalhadores. Questões como a compatibilidade dos horários de trabalho, o fornecimento de equipamentos e a preservação da intimidade são claramente reguladas a partir desta matriz.

Resumo do Decreto de Lei (29/2020)

Artigo 1. Alteração do texto revisto da Lei de Bases do Estatuto dos Funcionários Públicos, aprovada pelo Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de outubro.

É introduzido um novo artigo 47.º-A no texto revisto da Lei de Bases do Estatuto dos Funcionários Públicos, aprovado pelo Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de outubro, que tem a seguinte redação:

«Artigo 47.o-A Teletrabalho.

1. Considera-se teletrabalho aquela modalidade de prestação de serviços à distância em que o conteúdo de competências do posto de trabalho pode ser desenvolvido, desde que as necessidades do serviço o permitam, fora das dependências da Administração, através da utilização de tecnologias de informação e comunicação.

2. A prestação do serviço em teletrabalho deve ser expressamente autorizada e será compatível com a modalidade presencial. Em qualquer caso, será voluntária e reversível, salvo em casos excepcionais devidamente justificados. Será realizado nos termos das normas emanadas na elaboração deste Estatuto, que será objeto de negociação coletiva na área correspondente e contemplará critérios objetivos no acesso a este tipo de prestação de serviços.

O teletrabalho deve contribuir para uma melhor organização do trabalho através da identificação de objetivos e da avaliação do seu cumprimento.

3. O pessoal que presta os seus serviços em teletrabalho terá os mesmos deveres e direitos individuais e coletivos previstos neste Estatuto que o restante pessoal que presta os seus serviços presencialmente, incluindo as normas de prevenção de riscos profissionais aplicáveis, exceto os inerentes à prestação presencial do serviço.

4. A Administração fornecerá e manterá os meios tecnológicos necessários à sua atividade às pessoas que trabalham nesta modalidade.

5. Os agentes contratuais ao serviço da Administração Pública regem-se, em matéria de teletrabalho, pelas disposições do presente Estatuto e pelo seu regulamento de execução.»

Artigo 2. Medidas para o recrutamento excepcional de pessoal médico e não médico.

1. É autorizada, a título excepcional e transitório, a contratação pelas Comunidades Autónomas e pelo Instituto Nacional de Gestão de Saúde das pessoas com grau, grau ou diploma que ainda não possuam o título de Especialista reconhecido em Espanha, para o exercício de funções de especialidade, nos seguintes termos:

a) Podem ser contratados ao abrigo da modalidade contratual prevista no Real Decreto 1146/2006, de 6 de outubro, a relação laboral especial de residência para a formação de especialistas em Ciências da Saúde, os profissionais de qualquer grau que tenham realizado as provas seletivas de 2019/2020 para a formação de especialistas em Ciências da Saúde, e que, tendo ultrapassado a classificação mínima no exercício, não lhes foi atribuído um lugar. No caso dos estrangeiros, aplicar-se-á o disposto no artigo 43.º do Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, que aprova o Regulamento da Lei Orgânica 4/2000, sobre os direitos e liberdades dos estrangeiros em Espanha e a sua integração social, após a sua reforma pela Lei Orgânica 2/2009. de 11 de dezembro, mesmo que não tivessem obtido esse lugar.

b) Podem ser contratados profissionais de saúde com o grau de Especialista obtido em Estados não membros da União Europeia incluídos no âmbito de aplicação do Real Decreto 459/2010, de 16 de abril, que regula as condições para o reconhecimento dos efeitos profissionais das qualificações estrangeiras de Especialista em Ciências da Saúde. desde que a Comissão de Avaliação tenha emitido o relatório-proposta regulado nas alíneas b), c) ou d) do artigo 8.º do Real Decreto n.º 459/2010, de 16 de abril.

O período de prestação de serviços será tido em conta para o reconhecimento dos efeitos profissionais do grau de Especialista.

2. O contrato assinado permitirá o exercício da atividade assistencial, podendo ser prorrogado por até doze meses, prorrogável por períodos sucessivos de três meses.

Artigo 3. Prestação excecional de serviços por pessoal médico e de enfermagem estatutário, laboral e funcional.

1. A título excecional e transitório, a Comunidade Autónoma correspondente pode afetar pessoal estatutário de enfermagem e médicos especialistas de qualquer especialidade, dentro do seu centro hospitalar, a unidades de saúde de uma especialidade diferente da sua, quando o número de profissionais nessas unidades não for suficiente, em consequência da pandemia de COVID-19, para o cuidado dos doentes nestas áreas e desde que seja garantido o cuidado de saúde das suas unidades de cuidados de origem.

2. Do mesmo modo, cada Comunidade Autónoma pode acordar que o pessoal estatutário de enfermagem e o pessoal médico especializado que presta serviços em hospitais comecem a prestar serviços nos centros de cuidados primários na sua área de influência para desempenhar as funções de pessoal médico dos cuidados primários, a título excecional e temporário, devido a um número insuficiente de pessoal médico dos cuidados primários. em decorrência da pandemia de COVID-19, desde que garantidos os cuidados de saúde nas suas unidades de origem.

3. A Comunidade Autónoma correspondente pode ainda afetar pessoal estatutário na categoria de enfermeiro de cuidados primários, médico ou pediatra, a título excecional e temporário, para prestar serviços nos seus hospitais de referência ou hospitais de campanha, se as necessidades causadas pela pandemia de COVID-19 assim o exigirem,

desde que os cuidados de saúde estejam garantidos no seu centro de saúde de origem.

4. Do mesmo modo, cada Comunidade Autónoma pode afetar os funcionários regionais dos órgãos ou categorias para os quais é exigido o grau de licenciado, o grau ou o diploma em medicina ou enfermagem para o ingresso, a título excepcional e temporário e com base na insuficiência de pessoal médico ou de enfermagem, a causa da pandemia de COVID-19, a qualquer dispositivo de saúde do Sistema Nacional de Saúde, dentro da sua província de destino.

5. Do mesmo modo, cada Comunidade Autónoma pode atribuir enfermeiros do trabalho ou médicos que prestem serviços em centros de saúde pública, serviços, instituições ou estabelecimentos, a título excepcional e temporário, devido à escassez de pessoal médico provocada pela pandemia de COVID-19, em qualquer dispositivo de saúde do Sistema Nacional de Saúde, na sua província de destino.

6. A afetação do pessoal enumerado nos n.os 1 a 5 às unidades com deficiência em termos de recursos humanos manter-se-á enquanto persistir a insuficiência de pessoal médico nas mesmas e, o mais tardar, durante o período de vigência do presente artigo, nos termos da quarta disposição final.

7. O pessoal afetado terá direito à compensação por motivos de serviço estabelecidos pela regulamentação em vigor, quando aplicável.

8. No âmbito das cidades autónomas de Ceuta e Melilha, compete à administração sanitária competente executar as tarefas referidas nos n.os 1 a 5, às quais se aplica igualmente o disposto nos n.os 6 e 7 do presente artigo.

Primeira disposição final.

Alteração da Lei n.º 44/2003, de 21 de novembro, relativa à organização das profissões de saúde.

O n.º 1 do artigo 22.º da Lei n.º 44/2003, de 21 de novembro, relativa à organização das profissões de saúde, passa a ter a seguinte redação:

«1. O acesso à formação especializada no domínio da saúde é efetuado através de um convite

à apresentação de candidaturas nacional anual. As pessoas que participem nas provas de seleção devem interagir com a Administração por meios eletrónicos, sempre que previsto no anúncio acima referido e nas condições nele estabelecidas, no que diz respeito aos procedimentos de preenchimento e apresentação de candidaturas, fornecimento de documentação e pagamento de taxas, bem como na fase de atribuição dos lugares.»

Segunda disposição final. Adaptação de normas.

As Administrações Públicas que tenham de adaptar os seus regulamentos de teletrabalho às disposições deste Real Decreto-Lei terão um prazo de seis meses a contar da sua entrada em vigor.

Terceira disposição final. Título de competência.

1. O artigo 1.º do presente Real Decreto-Lei é emitido nos termos dos artigos 149.1.7 e 18.º da Constituição espanhola, que atribuem ao Estado competência exclusiva em matéria de legislação laboral, sem prejuízo da sua execução pelos órgãos das Comunidades Autónomas; e bases do regime jurídico das administrações públicas e do regime estatutário dos seus funcionários públicos.

2. Os artigos 2.º e 3.º são promulgados ao abrigo dos artigos 149.1.16 e 30.º da Constituição espanhola, que conferem ao Estado, respetivamente, competência exclusiva em matéria de bases e coordenação geral da saúde e em matéria de regulamentação das condições de obtenção, emissão e homologação de habilitações académicas e profissionais e das regras básicas de aplicação do artigo 27.º da Constituição. , a fim de garantir o cumprimento das obrigações das autoridades públicas neste domínio.

Resumo da Lei n.º 10/2021, de 9 de julho, sobre o trabalho remoto.

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1. Âmbito de aplicação.

As relações laborais a que esta Lei será aplicável serão aquelas em que estejam reunidas as condições descritas no artigo 1.º, n.º 1, da redação revista da Lei do Estatuto dos

Trabalhadores, aprovada pelo Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de outubro, que sejam realizadas à distância e de forma regular.

Entender-se-á que o trabalho remoto é regulado se for prestado um mínimo de trinta por cento da jornada de trabalho num período de referência de três meses, ou a percentagem proporcional equivalente consoante a duração do contrato de trabalho.

Artigo 2. Definições.

Para efeitos do disposto na presente lei, entende-se:

a) "Trabalho remoto": forma de organização do trabalho ou de execução da atividade laboral segundo a qual é prestado no domicílio do trabalhador ou no local por este escolhido, durante a totalidade ou parte do seu dia de trabalho, de forma regular.

b) "Teletrabalho": trabalho remoto que é realizado através do uso exclusivo ou predominante de meios e sistemas informáticos, telemáticos e de telecomunicações.

c) "Trabalho presencial": trabalho que é prestado no local de trabalho ou no local determinado pela empresa.

Artigo 3. Limitações no trabalho remoto.

Nos contratos de trabalho celebrados com menores e nos contratos de estágio e de formação e aprendizagem, só será permitido um contrato de trabalho remoto que garanta, no mínimo, uma percentagem de cinquenta por cento da prestação de serviços presenciais, sem prejuízo do desenvolvimento telemático, se for caso disso, da formação teórica a ela vinculada.

Artigo 4. Igualdade de tratamento e de oportunidades e não discriminação.

1. As pessoas que realizam trabalho remoto terão os mesmos direitos que teriam se prestassem serviços no local de trabalho da empresa, com exceção daqueles que são inerentes à realização do trabalho presencial, não podendo sofrer prejuízo em nenhuma das suas condições de trabalho, incluindo a remuneração, estabilidade no emprego, no tempo de

trabalho, na formação e na promoção profissional.

Sem prejuízo do disposto no número anterior, as pessoas que exerçam trabalho remoto total ou parcial terão direito a receber, pelo menos, a remuneração total estabelecida de acordo com o seu grupo profissional, nível, cargo e funções, bem como os suplementos estabelecidos para os trabalhadores que apenas prestem serviços presenciais, nomeadamente os ligados a condições pessoais. os resultados da empresa ou as características do trabalho.

2. As pessoas que realizam trabalho remoto não podem sofrer qualquer prejuízo ou alteração das condições acordadas, nomeadamente em termos de tempo de trabalho ou remuneração, devido a dificuldades, técnicas ou outras não imputáveis ao trabalhador, que possam eventualmente ocorrer, especialmente no caso do teletrabalho.

3. As empresas são obrigadas a evitar qualquer discriminação, direta ou indireta, nomeadamente em razão do sexo, idade, antiguidade ou grupo profissional ou deficiência, dos trabalhadores que prestam serviços à distância, assegurando a igualdade de tratamento e a prestação de apoio, e procedendo às adaptações razoáveis adequadas.

Da mesma forma, as empresas são obrigadas a ter em conta os teletrabalhadores ou trabalhadores remotos e as suas características laborais no diagnóstico, implementação, aplicação, monitorização e avaliação de medidas e planos de igualdade.

4. De acordo com o disposto na regulamentação aplicável, as empresas devem ter em conta as particularidades do trabalho remoto, em especial do teletrabalho, na configuração e aplicação de medidas contra o assédio sexual, o assédio em razão do sexo, o assédio por motivos discriminatórios e o assédio no trabalho.

No desenvolvimento de medidas de proteção das vítimas de violência baseada no género, há que ter especialmente em conta, dentro da capacidade de atuação da empresa neste domínio, as possíveis consequências e particularidades desta forma de prestação de serviços, a fim de proteger e garantir os direitos sociais e laborais destas pessoas.

5. As pessoas que trabalham remotamente têm os mesmos direitos que os trabalhadores

presenciais em termos de conciliação entre a vida profissional e pessoal e de corresponsabilidade, incluindo o direito à adaptação à jornada de trabalho estabelecida no artigo 34.º, n.º 8, do Estatuto dos Trabalhadores, para que o trabalho não interfira na vida pessoal e familiar.

CAPÍTULO II

O Acordo de Trabalho Remoto

Secção 1 Natureza voluntária do trabalho remoto

Artigo 5. Natureza voluntária do trabalho remoto e do acordo de trabalho remoto.

1. O trabalho remoto é voluntário para o trabalhador e para o empregador e exige a assinatura do contrato de trabalho remoto regulado na presente lei, que pode fazer parte do contrato inicial ou ser realizado em momento posterior, sem ser imposto em aplicação do artigo 41.º do Estatuto dos Trabalhadores. Tudo sem prejuízo do direito ao trabalho remoto que possa ser reconhecido por legislação ou negociação coletiva.

2. A recusa do trabalhador em trabalhar remotamente, o exercício da reversibilidade ao trabalho presencial e as dificuldades no bom desenvolvimento da atividade de trabalho remoto que estejam exclusivamente relacionadas com a mudança de um serviço presencial para outro que inclua o trabalho remoto, não podem justificar motivos para a cessação da relação de trabalho ou para a alteração substancial das condições de trabalho.

3. A decisão de trabalhar remotamente a partir de uma modalidade de trabalho presencial será reversível para a empresa e para o trabalhador. O exercício dessa reversibilidade pode ser exercido nos termos estabelecidos na negociação coletiva ou, na sua falta, nos previstos no acordo de trabalho remoto a que se refere o artigo 7.º.

Secção 2 O Acordo de Trabalho Remoto

Artigo 6. Obrigações formais do acordo de trabalho remoto.

1. O contrato de trabalho remoto deve ser feito por escrito. Este acordo pode ser incorporado no contrato de trabalho inicial ou feito posteriormente, mas em qualquer caso deve ser formalizado antes do início do trabalho remoto.

2. A empresa deve fornecer à representação legal dos trabalhadores cópia de todos os acordos de trabalho remoto que sejam celebrados e respetivas atualizações, excluindo os dados que, nos termos da Lei Orgânica 1/1982, de 5 de maio, relativa à proteção civil do direito à honra, à intimidade pessoal e familiar e à própria imagem, possam afetar a privacidade pessoal, de acordo com o disposto no artigo 8.4 do Estatuto dos Trabalhadores. O tratamento das informações fornecidas estará sujeito aos princípios e garantias previstos na regulamentação aplicável em matéria de proteção de dados.

Esta cópia será entregue pela empresa, no prazo máximo de dez dias a contar da sua formalização, à representação legal dos trabalhadores, que a assinará para comprovar que a entrega ocorreu.

Posteriormente, esta cópia será enviada ao serviço de emprego. Quando não houver representação legal dos trabalhadores, uma cópia básica também deve ser formalizada e enviada ao serviço de emprego.

Artigo 7. Conteúdo do contrato de trabalho remoto.

O conteúdo mínimo obrigatório do contrato de trabalho remoto, sem prejuízo da regulamentação contida a este respeito em convenções ou acordos coletivos de trabalho:

- a) Inventariar os meios, equipamentos e ferramentas necessários à realização do trabalho remoto acordado, incluindo consumíveis e elementos móveis, bem como a vida útil ou o prazo máximo para a sua renovação.
- b) Uma relação das despesas que o trabalhador poderá ter com a prestação de serviços à distância, bem como a forma de quantificação da indemnização que a empresa deve pagar e o tempo e forma para a realização dos mesmos, que corresponderá, se for caso disso, ao disposto na convenção ou convenção coletiva aplicável.
- c) Horário de trabalho do trabalhador e dentro dele, quando for o caso, regras de disponibilidade.
- d) Percentagem e distribuição entre trabalho presencial e trabalho remoto, se aplicável.

e) Centro de trabalho da empresa a que o trabalhador remoto está afeto e onde, se for caso disso, realizará parte do dia de trabalho presencialmente.

f) Local de trabalho remoto escolhido pelo trabalhador para o desenvolvimento do trabalho remoto.

g) Duração dos prazos de pré-aviso para o exercício de situações de reversibilidade, quando aplicável.

h) Meios de controlo societário da atividade.

i) Procedimento a seguir em caso de dificuldades técnicas que impeçam o normal desenvolvimento do trabalho remoto.

j) Instruções emitidas pela empresa, com a participação da representação legal dos trabalhadores, sobre proteção de dados, especificamente aplicáveis ao trabalho remoto.

k) Instruções emitidas pela empresa, após informação aos representantes legais dos trabalhadores, sobre segurança da informação, especificamente aplicável ao trabalho remoto.

l) Duração do contrato de trabalho remoto.

Artigo 8. Alteração do acordo de trabalho remoto e ordenação de prioridades.

1. A alteração das condições estabelecidas no contrato de trabalho remoto, incluindo a percentagem de trabalho presencial, deve ser objeto de acordo entre a empresa e o trabalhador, formalizado por escrito previamente à sua aplicação. Esta modificação será levada ao conhecimento da representação legal dos trabalhadores.

2. As pessoas que realizam trabalho remoto desde o início do vínculo empregatício durante toda a sua jornada de trabalho terão prioridade para ocupar postos de trabalho que sejam total ou parcialmente realizados presencialmente. Para isso, a empresa informará essas pessoas que trabalham remotamente e a representação legal dos trabalhadores das vagas presenciais que ocorrerem.

3. As convenções ou acordos coletivos de trabalho podem estabelecer os mecanismos e critérios pelos quais a pessoa que realiza trabalho presencial pode mudar para o trabalho remoto ou vice-versa, bem como preferências ligadas a determinadas circunstâncias, como as relacionadas com a formação, promoção e estabilidade no emprego de pessoas com diversidade funcional ou com riscos específicos, a existência de emprego múltiplo ou de atividade múltipla ou a concordância de determinadas circunstâncias pessoais ou familiares, bem como a ordenação das prioridades estabelecidas nesta Lei.

Na conceção destes mecanismos, deve evitar-se a perpetuação dos papéis e estereótipos de género e ter em conta a promoção da corresponsabilidade entre mulheres e homens, devendo ser objeto de diagnóstico e tratamento pelo plano de igualdade que, se for caso disso, deve ser aplicado na empresa.

CAPÍTULO III

Direitos dos trabalhadores remotos

Secção 1

Direito à carreira profissional

Artigo 9. Direito à formação.

1. As empresas devem adotar as medidas necessárias para garantir a participação efetiva nas ações de formação das pessoas que trabalham remotamente, em termos equivalentes aos das pessoas que prestam serviços no local de trabalho da empresa, devendo o desenvolvimento destas ações ter em conta, na medida do possível, as características da sua prestação de serviços à distância.

2. A empresa deve garantir às pessoas que trabalham remotamente a formação necessária para o bom desenvolvimento da sua atividade, tanto no momento da formalização do contrato de trabalho remoto como quando se verificam alterações nos meios ou tecnologias utilizadas.

Artigo 10. Direito à promoção profissional.

As pessoas que trabalham remotamente terão direito, nos mesmos termos de quem presta serviços presencialmente, à promoção profissional, devendo a empresa informá-las, expressamente e por escrito, das possibilidades de promoção que ocorrerem, sejam elas presenciais ou a distância.

Secção 2

Direitos relativos ao fornecimento e manutenção de recursos e ao pagamento e compensação de despesas

Artigo 11. O direito ao fornecimento e manutenção suficientes de meios, equipamentos e ferramentas.

1. As pessoas que trabalhem à distância têm direito à disponibilização e manutenção adequada, pela empresa, de todos os meios, equipamentos e ferramentas necessários ao desenvolvimento da atividade, de acordo com o inventário constante do acordo referido no artigo 7.º e nos termos estabelecidos, se for caso disso, na convenção ou acordo coletivo de trabalho aplicável. No caso de pessoas com deficiência que trabalham, a empresa garantirá que esses meios, equipamentos e ferramentas, incluindo os digitais, sejam universalmente acessíveis, para evitar qualquer exclusão por esse motivo.

2. Será igualmente garantida uma atenção precisa em caso de dificuldades técnicas, especialmente no caso do teletrabalho.

Artigo 12. O direito ao pagamento e compensação de despesas.

1. O desenvolvimento do trabalho remoto deve ser remunerado ou compensado pela empresa, não podendo implicar a assunção pelo trabalhador de despesas relacionadas com os equipamentos, ferramentas e meios ligados ao desenvolvimento da sua atividade laboral.

2. As convenções ou acordos coletivos de trabalho podem estabelecer o mecanismo de determinação, compensação ou pagamento dessas despesas.

Secção 3

Direitos com impacto no tempo de trabalho

Artigo 13. Direito a horários flexíveis nos termos do acordo.

De acordo com os termos estabelecidos no acordo de trabalho remoto e na negociação coletiva, respeitando os horários de disponibilidade obrigatórios e as regras sobre tempo de trabalho e descanso, a pessoa que realiza trabalho remoto pode flexibilizar o horário de prestação de serviços estabelecido.

Artigo 14. Direito a um registo por tempo adequado.

O sistema de registo de tempo regulado no artigo 34.º, n.º 9, do Estatuto dos Trabalhadores, de acordo com o disposto na contratação coletiva, deve refletir fielmente o tempo que o trabalhador que realiza trabalho remoto dedica à atividade laboral, sem prejuízo de horários flexíveis, devendo incluir, entre outros: a hora de início e fim do dia.

Secção 4

Direito à prevenção dos riscos profissionais

Artigo 15. Aplicação de normas preventivas no trabalho remoto.

As pessoas que trabalham à distância têm direito a uma proteção adequada em termos de saúde e segurança no trabalho, de acordo com o disposto na Lei 31/1995, de 8 de novembro, relativa à Prevenção dos Riscos Profissionais, e nos seus regulamentos de execução.

Artigo 16. Avaliação de riscos e planeamento de atividades preventivas.

1. A avaliação dos riscos e o planeamento da atividade preventiva do trabalho remoto devem ter em conta os riscos característicos deste tipo de trabalho, prestando especial atenção aos fatores psicossociais, ergonómicos e organizacionais e à acessibilidade de um ambiente de trabalho eficaz. Devem ser tidos em conta, nomeadamente, a distribuição do dia de trabalho, os horários de disponibilidade e a garantia de pausas e cortes durante o dia de trabalho.

A avaliação de risco deve atingir apenas a área habilitada para a prestação de serviços, não

se estendendo ao restante das áreas da casa ou do local escolhido para o desenvolvimento do trabalho remoto.

2. A empresa deve obter todas as informações sobre os riscos a que a pessoa que trabalha remotamente está exposta através de uma metodologia que ofereça confiança em relação aos seus resultados, e fornecer as medidas de proteção mais adequadas em cada caso.

Sempre que a obtenção dessas informações exija uma visita da pessoa com competências em matéria preventiva ao local onde, em conformidade com as disposições do acordo referido no artigo 7.º, é realizado o trabalho remoto, deve ser emitido um relatório escrito justificando esse facto e entregue ao trabalhador e aos delegados de prevenção.

A referida visita requererá, em qualquer caso, a autorização do trabalhador, caso se trate da sua casa ou de uma terceira pessoa singular.

Caso tal autorização não seja concedida, o desenvolvimento da atividade preventiva pela empresa poderá ser realizado com base na determinação dos riscos decorrentes das informações recolhidas junto do trabalhador de acordo com as instruções do serviço de prevenção.

Secção 5

Direitos relacionados com a utilização de meios de comunicação digitais

Artigo 17. Direito à privacidade e à proteção de dados.

1. A utilização de meios telemáticos e o controlo da execução do trabalho através de dispositivos automáticos devem garantir adequadamente o direito à privacidade e à proteção de dados, nos termos previstos na Lei Orgânica 3/2018, de 5 de dezembro, relativa à Proteção de Dados Pessoais e garantia dos direitos digitais, de acordo com os princípios da adequação, necessidade e proporcionalidade dos meios utilizados.

2. A empresa não pode exigir a instalação de programas ou aplicações em dispositivos pertencentes ao trabalhador, nem a utilização desses dispositivos no desenvolvimento do trabalho remoto.

3. As empresas devem estabelecer critérios para a utilização de dispositivos digitais, respeitando em todos os casos as normas mínimas para a proteção da sua privacidade de acordo com os costumes sociais e os direitos reconhecidos pela lei e pela constituição. A representação legal dos trabalhadores deve participar na sua preparação.

As convenções coletivas de trabalho podem especificar os termos em que os trabalhadores podem fazer uso dos equipamentos informáticos que lhes são disponibilizados pela empresa por motivos pessoais para o desenvolvimento do trabalho remoto, tendo em conta as utilizações sociais desses meios e as particularidades do trabalho remoto.

Artigo 18. Direito à desconexão digital.

1. As pessoas que trabalhem remotamente, nomeadamente em regime de teletrabalho, têm direito à desconexão digital fora do seu horário de trabalho nos termos previstos no artigo 88.º da Lei Orgânica 3/2018, de 5 de dezembro.

O dever do empregador de garantir o desligamento implica a limitação do uso de meios tecnológicos de negócios e comunicação de trabalho durante os períodos de descanso, bem como o respeito pela duração máxima da jornada de trabalho e quaisquer limites e precauções relativos à jornada de trabalho previstos na regulamentação legal ou convencional aplicável.

2. A empresa, depois de ouvir a representação legal dos trabalhadores, elaborará uma política interna dirigida aos trabalhadores, incluindo os que ocupam cargos de gestão, na qual definirão as modalidades de exercício do direito à desconexão e as ações de formação e sensibilização do pessoal sobre uma utilização razoável das ferramentas tecnológicas para evitar o risco de fadiga informática. Em particular, o direito à desconexão digital será preservado em caso de trabalho remoto total ou parcial, bem como no domicílio do empregado vinculado ao uso de ferramentas tecnológicas para fins de trabalho.

As convenções ou acordos coletivos de trabalho podem estabelecer os meios e medidas adequados para garantir o exercício efetivo do direito de desligar do trabalho remoto e a organização adequada da jornada de trabalho de forma compatível com a garantia de tempos de descanso.

Secção 6

Direitos coletivos

Artigo 19. Direitos coletivos das pessoas que trabalham remotamente.

1. Os trabalhadores remotos terão o direito de exercer os seus direitos de natureza coletiva com o mesmo conteúdo e alcance que os restantes trabalhadores do centro a que estão ligados.

Para o efeito, a contratação coletiva pode estabelecer as condições para garantir o exercício dos direitos coletivos dos trabalhadores remotos, tendo em conta as singularidades da sua prestação, com pleno respeito pelo princípio da igualdade de tratamento e de oportunidades entre o trabalhador remoto e a pessoa que executa tarefas no estabelecimento da empresa.

2. A empresa deve fornecer à representação legal dos trabalhadores os elementos necessários ao desenvolvimento da sua atividade representativa, incluindo o acesso a comunicações e endereços eletrónicos para utilização na empresa e a implementação do quadro virtual, quando compatível com a forma de trabalho remoto.

Deve garantir que não existem obstáculos à comunicação entre os trabalhadores remotos e os seus representantes legais, bem como com outros trabalhadores.

3. Deve ser garantido que os trabalhadores remotos possam participar efetivamente nas atividades organizadas ou convocadas pelos seus representantes legais ou pelos restantes trabalhadores em defesa dos seus interesses laborais, em especial a sua participação efetiva no exercício do direito de voto nas eleições para os representantes legais.

CAPÍTULO IV

Poderes de organização, gestão e controlo empresarial em trabalho remoto

Artigo 20. Proteção de dados e segurança da informação.

1. Os trabalhadores, no desenvolvimento do trabalho remoto, devem cumprir as instruções estabelecidas pela empresa no âmbito da legislação de proteção de dados, após a participação dos seus representantes legais.

2. Os trabalhadores devem cumprir as instruções em matéria de segurança da informação especificamente definidas pela empresa, após informação aos seus representantes legais, no domínio do trabalho remoto.

Artigo 21. Condições e instruções de utilização e conservação de equipamentos ou ferramentas informáticas.

Os trabalhadores devem respeitar as condições e instruções de utilização e conservação estabelecidas na empresa em relação aos equipamentos ou ferramentas informáticas, nos termos que, se for caso disso, sejam estabelecidos em negociação coletiva.

Artigo 22. Poderes de controlo empresarial.

A empresa pode adotar as medidas que considere mais adequadas em matéria de vigilância e controlo para verificar o cumprimento, por parte do trabalhador, das suas obrigações e deveres laborais, incluindo a utilização de meios telemáticos, tendo na sua adoção e aplicação a consideração devida à sua dignidade e tendo em conta, se for caso disso, a sua situação pessoal. tal como a concorrência de uma deficiência.

1 - Na apresentação da norma, merece destaque a digressão histórico-normativa, nos planos doméstico, comunitário e internacional, sobre o teletrabalho, com referência à Convenção nº 177 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), da qual a Espanha não é signatária. A necessidade de enfrentar as restrições impostas pela crise sanitária decorrente da pandemia de Covid-19 também foi abordada por meio de introdução pelo Legislador.

2 - O inciso IV da exposição de motivos não só menciona o termo igualdade, como invoca a incidência do Princípio da Igualdade, não deixando dúvidas sobre a intenção de proteger o trabalhador de quaisquer riscos acentuados ou provocados pela distância física do espaço habitual de prestação de serviços.

6 Países com definições legais e legislação específica em matéria de teletrabalho

Na **Bélgica, Chéquia, Espanha, França, Grécia, Hungria, Croácia, Itália, Lituânia, Luxemburgo, Malta, Países Baixos, Polónia, Portugal, Roménia, Eslovénia e Eslováquia**, existem definições

legais de teletrabalho ou categorias nacionais conexas, por exemplo, «trabalho remoto» na Bulgária, «trabalho à distância» em Espanha (mais tarde substituído pelo teletrabalho), «local de trabalho alternativo» na Croácia e «trabalho independente da localização» nos Países Baixos.

Na maioria destes países, as definições legais nacionais assemelham-se à formulação utilizada no Acordo-Quadro da UE ou seguem uma abordagem semelhante. Mais especificamente:

Em todos estes países, o teletrabalho é entendido como um regime de *trabalho* e não como um *contrato de trabalho*, embora em pelo menos um país (**Portugal**) também existam contratos específicos de teletrabalho a termo. Em alguns países (por exemplo, **Bulgária, Hungria, Luxemburgo, Eslovénia**), os termos e procedimentos têm de ser estabelecidos num contrato de trabalho coletivo ou individual (ou como um aditamento ao contrato de trabalho); no entanto, noutros países, a legislação exige apenas um acordo escrito (por exemplo, **Estónia, Espanha, França, Grécia, Croácia, Itália, Malta e Portugal**).

1. Em todos estes países, o teletrabalho está circunscrito às relações de trabalho dependentes.
2. Em muitos países, as definições especificam que o teletrabalho abrange apenas os empregos em que a mobilidade é apoiada pelas TIC e, por conseguinte, também pode ser realizado nas instalações dos empregadores, excluindo assim os empregos em que a mobilidade é exigida pelo processo laboral (**Bélgica, Bulgária, Chéquia, Espanha, França, Malta**).
No entanto, vale a pena notar que algumas definições nacionais (**Chéquia, Croácia, Espanha, Países Baixos**) não fazem referências explícitas à utilização das TIC.
3. Em alguns destes países, apenas o teletrabalho realizado de forma regular ou «predominante» é abrangido (**Alemanha, Espanha, Hungria, Lituânia, Luxemburgo, Malta, Polónia, Roménia**).
4. Noutros países (**Bélgica, Itália, ver caixa 1 infra**), é feita uma distinção entre teletrabalho regular ou estrutural e teletrabalho ocasional, não regular ou inteligente, aplicando-se quadros jurídicos diferentes a cada categoria. Noutros países, a frequência do teletrabalho é suficientemente ampla para abranger diferentes frequências (por exemplo, **França, Portugal**).

5. Na maioria dos países, o teletrabalho tende a incluir vários locais de trabalho alternativos às instalações dos empregadores. Em alguns países, existe uma distinção entre trabalho de casa e teletrabalho (**Eslovénia**), enquanto noutros países o termo "trabalho de casa" foi substituído por novas categorias que reconhecem explicitamente a diversidade dos locais de trabalho fora das instalações dos empregadores (**Chéquia, Espanha**).

Caixa 1: Países com mais do que uma definição legal

Na Bélgica, é feita uma distinção entre teletrabalho «estrutural» e «ocasional». A diferença é que o teletrabalho estrutural é realizado regularmente (seguindo um padrão específico), enquanto o teletrabalho ocasional é realizado de forma irregular ou esporádica. Um trabalhador tem direito a realizar teletrabalho ocasional em caso de força maior ou por motivos pessoais.

Em Itália, a determinação flexível dos fatores espaço temporais distingue o "trabalho inteligente" do teletrabalho. O trabalho inteligente é definido como um regime mais flexível, em que o trabalho tem lugar, em parte, nas instalações da empresa e em parte no exterior, sem restrições em termos de local de trabalho ou de tempo de trabalho para além dos limites máximos de horas estabelecidos na legislação ou na negociação coletiva. Em meados de 2019, estimava-se que havia 480 000 trabalhadores inteligentes em Itália (Eurofound, 2020a).

Noutros países, foram introduzidas definições alternativas através da negociação coletiva. Por exemplo, na Alemanha, algumas convenções coletivas de empresas introduziram categorias alternativas, como o «trabalho móvel».

7 Principais questões abordadas na legislação estatutária

Nesta secção, discutimos as principais questões abordadas na regulamentação legal nacional. Para o efeito, centramo-nos nas dimensões regulamentares mais importantes identificadas na literatura e no Acordo-Quadro da UE: emprego e condições de trabalho (incluindo a organização do trabalho relacionada com o tempo de trabalho); privacidade e vigilância dos empregadores; equipamentos; SST; direitos coletivos; e equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada.

No que diz respeito ao **emprego e às condições de trabalho**, a abordagem mais comum consiste em seguir o princípio da garantia da igualdade de tratamento dos teletrabalhadores e dos trabalhadores que trabalham sempre nas instalações dos empregadores. Este princípio baseia-se no facto de o teletrabalho afetar a organização do trabalho e não criar um estatuto especial de emprego (Visser e Ramos Martin, 2008). No entanto, em alguns países, a legislação nacional vai além desta abordagem geral, estabelecendo uma série de questões em que as regras aplicáveis ao teletrabalho diferem das disposições gerais do direito do trabalho. Isto aplica-se, em particular, à regulamentação do tempo de trabalho.

Por exemplo, na **Bélgica, na Bulgária, na Chéquia, na Lituânia e na Eslováquia**, a legislação estabelece que os horários de trabalho não se aplicam aos teletrabalhadores. Isto significa que os teletrabalhadores podem organizar eles próprios o seu tempo de trabalho.

Além disso, na **Bélgica, na Chéquia e na Eslováquia**, a legislação estabelece que os teletrabalhadores não têm direito a descanso compensatório nem ao pagamento de horas extraordinárias.

Na **Eslovénia**, a legislação estabelece que o contrato de trabalho para teletrabalhadores pode definir o tempo de trabalho, o trabalho noturno, as pausas e os períodos de descanso diário e semanal de forma diferente se o trabalhador puder programar as horas de trabalho de forma independente.

Na **Hungria**, a legislação exige que, na falta de acordo em contrário, os regimes de trabalho do trabalhador sejam flexíveis. Além disso, neste país, as regras aplicáveis aos teletrabalhadores também são diferentes daquelas para os empregados que trabalham nas instalações dos empregadores em termos dos direitos do empregador de dar instruções (Visser e Ramos Martin, 2008).

Em alguns países, o princípio da igualdade em termos de condições de emprego é reforçado através de cláusulas explícitas de não discriminação.

Em **França, Malta e Portugal**, a legislação reconhece explicitamente que os teletrabalhadores têm direitos iguais aos dos trabalhadores que trabalham nas instalações dos empregadores em matéria de promoção e formação (e em Portugal também em relação aos limites do horário normal de trabalho).

Na **Croácia**, especifica-se que a remuneração de um teletrabalhador não deve ser inferior à remuneração de um trabalhador que trabalhe nas instalações do empregador nas mesmas

tarefas ou em tarefas semelhantes.

Da mesma forma, a legislação pré-COVID-19 na **Espanha** enfatiza a necessidade de não discriminação no que diz respeito à remuneração. Estabelece que «[o]s trabalhadores à distância gozam dos mesmos direitos que os que trabalham nas instalações da entidade patronal, com exceção dos inerentes à execução do trabalho nas instalações da entidade patronal. Em especial, o trabalhador à distância tem direito a receber, no mínimo, a remuneração total estabelecida de acordo com o seu profissional.

Na **Roménia**, chama-se a atenção para benefícios alternativos aos trabalhadores, tais como pacotes médicos, filiações em ginásios, fruta ou similares. Neste caso, a legislação estabelece que o empregador deve conceder acesso a esses benefícios ou conceder benefícios comparáveis (Andersen, 2020).

Na **Polónia**, a legislação inclui uma cláusula abrangente de não discriminação para os teletrabalhadores, que se aplica ao estabelecimento e à cessação do contrato de trabalho, às condições de emprego, à promoção e ao acesso à formação.

Do mesmo modo, no **Luxemburgo**, as cláusulas de não discriminação fazem referência às condições de remuneração, ao acesso à promoção e ao acesso coletivo e individual à formação profissional contínua.

Deve ser prestada especial atenção aos países que legislaram sobre novos direitos laborais para os teletrabalhadores e, em particular, para o direito à desconexão, nomeadamente a **Bélgica**, a **França**, a **Itália** e a **Espanha** (ver caixa 2).

Caixa 2: A regulamentação do direito de desligar na Bélgica, França, Itália e Espanha

A França foi o primeiro país europeu a introduzir o direito de desligar através de uma disposição no novo Código do Trabalho, em 2016. Em Itália, o direito de desligar foi estabelecido na Lei n.º 81, de 22 de maio de 2017, que legislou para um novo quadro relativo ao trabalho flexível («inteligente» ou «ágil»).

Em Espanha, foi criada pela Lei 3/2018, de 5 de dezembro de 2018, relativa à Proteção de Dados Pessoais e à Garantia dos Direitos Digitais. Na Bélgica, foram incluídas na Lei relativa ao reforço do crescimento económico e da coesão social, de 26 de março de 2018, algumas disposições que favorecem o direito à desconexão.

Tal como referido pela Eurofound (2020a), a abordagem à implementação do direito de desligar e a sua cobertura diferem de país para país. Em termos de abordagem, a legislação em Espanha deixa a aplicação do direito de desligar à negociação coletiva, enquanto em França a implementação depende de acordos entre empregadores e sindicatos a nível da empresa.

Na Bélgica, o direito à desconexão deve ser negociado pelos comités de saúde e segurança a nível das empresas. Em contrapartida, em Itália, o direito à desconexão deve ser implementado através de acordos individuais entre o empregador e o trabalhador.

Em termos de cobertura, o direito de desligar aplica-se apenas aos trabalhadores inteligentes em Itália (ver caixa 1 para a definição de trabalhador inteligente). Em França, o direito à desconexão tem de ser aplicado em todas as empresas com mais de 50 trabalhadores (menos de 1% dos empregadores e 45-50% da força de trabalho).

Do mesmo modo, na Bélgica, o direito de desligar abrange apenas as empresas com mais de 50 trabalhadores, que a lei exige a criação de comités de saúde e segurança (Eurofound, 2020a).

Os países que não estabeleceram legislação sobre o direito de desligar têm disposições legais destinadas a garantir o cumprimento da legislação relativa ao tempo de trabalho.

Por exemplo, a legislação alemã estabelece que um acordo de teletrabalho deve obrigar os trabalhadores a cumprir a Lei do Horário de Trabalho. Além disso, um acordo de teletrabalho deve obrigar os trabalhadores a fornecer documentação das horas de trabalho realizadas diariamente.

Alguns países também legislaram sobre o *direito de pedir teletrabalho* (por exemplo, **França** e Países **Baixos**). Todos os trabalhadores têm esse direito e, em caso de recusa, o empregador deve justificá-lo por escrito.

No que diz respeito à **privacidade e à vigilância dos empregadores**, as disposições legais dos países em matéria de teletrabalho tendem a referir-se aos princípios gerais da proporcionalidade, legitimidade e equilíbrio entre o controlo dos empregadores e os direitos à privacidade.

Em alguns casos, a legislação relativa ao teletrabalho estabelece igualmente que qualquer sistema de monitorização tem de ser compatível com os requisitos de segurança e saúde aplicáveis ao trabalho com ecrãs (**Malta**), que é necessário o consentimento escrito dos trabalhadores antes da implementação de qualquer sistema de monitorização (**Grécia e Malta**) ou que a utilização de sistemas de monitorização remota para medir o desempenho dos trabalhadores é proibida (**Portugal**).

Para além das disposições incluídas na legislação do teletrabalho, vários dos países incluídos neste grupo regulam a monitorização digital dos colaboradores através de legislação de proteção de dados.

Em alguns países, este regulamento proíbe o monitoramento de e-mail/internet (**Bulgária, Portugal**), vigilância por telefone/vídeo (**Croácia**) ou monitoramento direto através de aplicativos instalados em dispositivos (**Itália**).

Noutros países, a legislação de proteção de dados limita a vigilância digital a determinados contextos, atividades profissionais ou circunstâncias (**Bulgária, França, Estónia, Alemanha, Grécia, Letónia, Países Baixos, Roménia, Eslovénia, Eslováquia**).

Por exemplo, na **Estónia**, o equipamento de vigilância digital (câmaras, Internet ou sistemas de monitorização por correio eletrónico) só é autorizado para efeitos de proteção de pessoas e bens, ao passo que na **Alemanha** o equipamento de vigilância digital só pode ser utilizado em caso de suspeita concreta de atividade criminosa ou de negligência grave (Eurofound, 2020b).

Em termos de **equipamento**, vários países estabeleceram na legislação que o empregador deve ser responsável pelo fornecimento e manutenção do equipamento (por exemplo, **Malta, Polónia**) ou pela compensação económica do trabalhador para cobrir essas despesas (por exemplo, **Grécia, Lituânia**).

Noutros países, a legislação prevê que as questões relacionadas com o equipamento operacional, técnico e outro no local de trabalho devem ser especificadas no acordo individual de teletrabalho (Bulgária, Eslovénia). Curiosamente, em França, o requisito legal de que o empregador deve cobrir os custos relacionados com equipamentos de teletrabalho foi suprimido após uma alteração legal (Portaria n.º 2017-1386 de 22 de setembro de 2017), de 2017, relativa à nova organização do diálogo social e económico nas empresas e que favorece o exercício e a promoção das responsabilidades sindicais.

No entanto, surgiram algumas dúvidas quanto à real implicação desta alteração legal, tendo em conta a obrigação legal do empregador de suportar as despesas profissionais (Cass. soc., 19 de setembro de 2013, n.º 12-15.137).

Noutros países, a legislação simplesmente não aborda este tema, embora ainda possa ser abordado através da negociação coletiva. Por exemplo, em Espanha, a falta de regulamentação sobre equipamentos foi identificada como um vazio legal na legislação do teletrabalho no período pré-COVID-19 (Sierra Benítez, 2013, 2015).

Em relação à SST, a legislação legal em matéria de teletrabalho reconhece, de um modo geral, a igualdade de direitos dos teletrabalhadores e dos trabalhadores que trabalham nas instalações dos empregadores.

Assim, as regras gerais em matéria de SST são aplicáveis aos teletrabalhadores. No entanto, a aplicação prática e o cumprimento das normas de SST são mais problemáticos quando os trabalhadores trabalham fora das instalações dos empregadores.

No âmbito do regime de teletrabalho, a responsabilidade do empregador pela proteção da SST dos trabalhadores é mais difícil e pode ser juridicamente restringida devido aos direitos de privacidade dos trabalhadores. Do mesmo modo, a inspeção do trabalho e os representantes dos trabalhadores podem ter mais limitações e dificuldades em verificar se as disposições pertinentes em matéria de segurança e saúde são corretamente aplicadas.

Relativamente a estas questões, vários países facultam às inspeções do trabalho, às entidades patronais (ou peritos em segurança e saúde) e/ou aos representantes dos trabalhadores o acesso aos locais de trabalho dos teletrabalhadores para inspecionar o cumprimento da SST por parte dos trabalhadores, sob reserva de notificação prévia do trabalhador e do seu consentimento ou acordo (**Bélgica, Bulgária, Estónia, França, Grécia, Hungria, Países Baixos, Polónia, Roménia e Eslovénia**).

A **Bulgária** fornece disposições particularmente pormenorizadas sobre esta matéria. Neste país, a capacidade dos trabalhadores de recusarem as inspeções dos empregadores é seriamente restringida, uma vez que os teletrabalhadores não têm o direito de recusar o acesso ao local de trabalho durante o horário de trabalho estabelecido e/ou dentro dos limites estabelecidos no acordo individual de trabalho e/ou convenção coletiva sem apresentar motivos. O teletrabalhador, por sua vez, tem o direito de solicitar uma inspeção no local de trabalho. Em contrapartida, existem países onde a legislação impede ou restringe seriamente a inspeção dos teletrabalhadores no país (**Croácia, Alemanha, Itália, Espanha, Portugal**).

O problema de assegurar o cumprimento das normas de SST por parte dos empregadores e dos trabalhadores também pode ser resolvido através de outras medidas.

Por exemplo, na **Eslovénia**, é exigida uma avaliação pela Inspeção do Trabalho antes do início do teletrabalho, embora com base apenas nas notificações apresentadas pelos empregadores. Só as empresas autorizadas pela Inspeção do Trabalho podem implementar o teletrabalho.

Também vale a pena mencionar o caso da **Estónia**, onde o problema de garantir o cumprimento das normas de SST por parte dos trabalhadores foi abordado através de uma abordagem que salienta a responsabilidade dos trabalhadores.

Neste país, foi aprovada, em maio de 2018, uma alteração à Lei da Segurança e Saúde no Trabalho (em vigor desde 1 de janeiro de 2019), que estipula o direito de fazer um acordo entre o empregador e o trabalhador em teletrabalho, sempre que esse acordo contenha uma penalização contratual no caso de o trabalhador não cumprir o regulamento de SST.

Assim, o objetivo desta estipulação é atuar como um dissuasor e um guia, para que os trabalhadores cumpram o regulamento relativo à SST.

Desta forma, a **Estónia** conferiu esta responsabilidade principalmente aos trabalhadores, embora os empregadores ainda tenham de providenciar instrução e formação para os trabalhadores.

Para além do problema da aplicação, um segundo desafio potencial para a regulamentação das normas de SST está relacionado com a responsabilidade do empregador em caso de acidentes de trabalho em teletrabalho.

De um modo geral, aplicam-se aos acidentes durante o teletrabalho a mesma regulamentação que aos acidentes de trabalho nas instalações da entidade patronal. Assim, os empregadores

são responsáveis por acidentes durante o teletrabalho da mesma forma que o são por acidentes ocorridos nas instalações da empresa; O direito ao seguro de acidentes é limitado para os teletrabalhadores, uma vez que se aplica aos trabalhadores no local e aos acidentes ocorridos durante uma atividade profissional ou laboral.

No entanto, a aplicação do conceito de acidente de trabalho aos teletrabalhadores pode ser mais problemática. Em geral, os quadros jurídicos nacionais estabelecem que um teletrabalhador é obrigado a provar que o acidente ocorreu realmente no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sendo as autoridades competentes responsáveis por investigar e determinar se o acidente ocorreu durante uma atividade profissional ou privada.

Uma exceção a este regulamento geral encontra-se em **França**, onde a legislação estabelece uma presunção diferente em casos de acidentes ocorridos no local onde o teletrabalho é realizado e durante o horário de atividade. Esta presunção tem o benefício de eximir o trabalhador da responsabilidade de evidenciar o nexo de causalidade entre o acidente e o contexto profissional.

Deve chamar-se a atenção para os países que adotaram disposições específicas que exigem que os empregadores disponibilizem recursos adicionais ou planos adaptados aos teletrabalhadores com vista a ajudá-los a cumprir as normas de SST.

Em pelo menos um país (**Lituânia**), a legislação prevê que o empregador deve dar formação ao trabalhador sobre a utilização segura do equipamento de trabalho fornecido pela entidade patronal.

Em vários países, a legislação exige explicitamente que os empregadores realizem uma avaliação dos riscos do local de teletrabalho e tomem medidas com base nessa avaliação (**Croácia, Alemanha, Hungria, Eslovénia**) ou informem o trabalhador dos riscos existentes no seu local de teletrabalho (por exemplo, **Países Baixos**).

Nos países em que a legislação impede ou restringe seriamente a inspeção dos teletrabalhadores no domicílio (**Croácia, Alemanha, Itália, Espanha**), qualquer avaliação de risco deve ser realizada com base nas informações recolhidas junto do teletrabalhador.

Importa ainda referir os casos em que a legislação nacional abrange fatores de risco específicos relacionados com o teletrabalho.

Em **Itália**, é dada especial atenção à prevenção dos riscos associados ao "stress tecnológico". Para evitar este risco, os trabalhadores são obrigados a cumprir as regras relativas aos períodos de descanso e pausas estabelecidas por lei e convenções coletivas.

Durante os intervalos e períodos de descanso, os trabalhadores devem desligar o equipamento que utilizam para realizar o seu trabalho.

A legislação **neerlandesa** abrange a avaliação e a prevenção dos riscos psicossociais.

Na **Eslovénia**, a legislação estabelece que o empregador deve ter em conta os seguintes fatores no caso do teletrabalho: stresse e bem-estar mental, o facto de o trabalhador trabalhar sozinho e outros riscos, como a elevação manual de cargas, o choque elétrico, etc.

Em **Portugal e no Luxemburgo**, chama-se a atenção para o risco de isolamento.

Em **Portugal**, a legislação laboral obriga o empregador a promover o contacto regular entre o trabalhador remoto, a empresa e outros trabalhadores, para evitar o isolamento.

No **Luxemburgo**, o acordo nacional sobre teletrabalho (que foi declarado vinculativo por lei) estipula que os empregadores devem assegurar que são tomadas medidas para evitar que os teletrabalhadores fiquem isolados dos seus colegas de escritório (Eurofound, 2010).

Em termos de **direitos coletivos**, o máximo que a legislação nacional reconhece são os princípios da igualdade do teletrabalho nesta matéria.

A maioria dos Estados-Membros da UE parece não dispor de disposições específicas destinadas a reforçar os direitos dos teletrabalhadores à representação no conselho de empresa ou aos comissários de loja. Algumas das disposições concretas identificadas dizem respeito ao direito dos teletrabalhadores de elegerem um representante individual para a informação e consulta (**Bulgária**); direitos de informação e consulta relacionados com a introdução do teletrabalho ou com o número de teletrabalhadores (**Croácia, Grécia, Hungria, Luxemburgo**); e a obrigação do empregador de chegar a acordo com o sindicato da empresa antes da introdução do teletrabalho (**Polónia**). Uma exceção interessante a esta abordagem comum foi identificada na **Alemanha**, que confere amplas competências aos conselhos de empresa em várias matérias direta e indiretamente relacionadas com o teletrabalho (ver caixa 3).

Caixa 3: Direitos coletivos dos teletrabalhadores na Alemanha

Na Alemanha, o empregador deve envolver regularmente o conselho de empresa antes de introduzir o teletrabalho numa empresa. Existe um direito de codeterminação do conselho de empresa se o emprego constituir uma transferência para outro local de trabalho (Versetzung). Além disso, o conselho de empresa tem outros direitos de codeterminação aplicáveis a todos os trabalhadores no que diz respeito à SST, à atribuição do tempo de trabalho e à vigilância digital (ou seja, no caso de ser introduzido um dispositivo/software para monitorizar os trabalhadores em regime de teletrabalho). Além disso, no caso de o teletrabalho ser implementado como uma medida da empresa que afeta vários trabalhadores, uma teria de ser celebrado um acordo de empreitada de obras (Andersen, 2020).

Por último, a **conciliação entre a vida profissional e a vida familiar** em relação ao teletrabalho foi um tema especificamente abordado num recente estudo da Eurofound (2020a). Este estudo distingue dois grupos principais:

- países em que a legislação reforçou a proteção dos trabalhadores contra as consequências negativas do teletrabalho e da disponibilidade permanente através do direito de desligar (**Bélgica, França, Itália e Espanha**; ver caixa 2);
- países onde o teletrabalho foi promovido como forma de apoiar a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar ou pessoal, sem lidar com nenhuma das consequências negativas associadas (**Alemanha, Lituânia, Malta, Polónia, Portugal e Roménia**).

No segundo grupo de países, o teletrabalho é reconhecido como um direito a que alguns trabalhadores têm direito, tendo em vista o cumprimento das responsabilidades familiares. Assim, a legislação vai além do princípio do voluntariado reconhecido no Acordo-Quadro da UE.

Na **Lituânia**, este direito aplica-se às trabalhadoras grávidas, aos novos progenitores, aos pais de crianças pequenas e às famílias monoparentais.

Na **Alemanha**, engloba trabalhadores com responsabilidades de prestação de cuidados.

Na **Polónia**, o direito está principalmente circunscrito aos pais de crianças deficientes. Em **Malta, Portugal e Roménia**, a legislação prevê disposições mais amplas, estabelecendo que o teletrabalho pode ser utilizado como uma das medidas para melhorar a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar.

8 Regulação através da negociação coletiva

Para além da legislação estatutária, há que chamar a atenção para o papel desempenhado pela contratação coletiva na regulação do teletrabalho. A negociação coletiva pode complementar a legislação estatutária, fornecendo disposições mais pormenorizadas. Pode também adaptar a regulamentação do teletrabalho às necessidades de setores específicos e proporcionar soluções regulamentares mais equilibradas do que os acordos individuais.

O papel desempenhado pela negociação coletiva na regulamentação do emprego e das condições de trabalho varia muito no grupo de países que dispõem de legislação legal em matéria de teletrabalho. A cobertura da negociação coletiva varia entre mais de 70 % em países como a Bélgica, Espanha, França e Países Baixos e menos de 20 % em países como a Bulgária, Hungria, Estónia ou Eslováquia (Eurofound, 2018).

A cobertura da negociação coletiva está positivamente correlacionada com o grau de centralização da negociação coletiva (Eurofound, 2018).

Os países com uma estrutura de negociação coletiva mais descentralizada (por exemplo, Bulgária, Chéquia, Estónia, Hungria, Lituânia, Malta, Polónia e Eslováquia) são mais suscetíveis de aplicar acordos de teletrabalho através de acordos individuais ou acordos de empresa.

A literatura mostra que os acordos coletivos de empresa que regulam o teletrabalho foram geralmente celebrados em setores com utilização intensiva de conhecimentos e em grandes empresas com estruturas de representação dos trabalhadores bem estabelecidas. No entanto, em alguns países, as grandes empresas de setores com utilização intensiva de conhecimentos implementam o teletrabalho através de acordos individuais que implicam, no máximo, alguma forma de consulta individual através de mecanismos de voz direta.

Um exemplo é a Estónia, onde os parceiros sociais celebraram um acordo-quadro transetorial sobre teletrabalho em 2017. No entanto, a aplicação do acordo-quadro estónio relativo ao teletrabalho tem sido escassa.

Nos setores em que o teletrabalho está mais generalizado (informática, programação e atividades conexas (TI) ou atividades financeiras), as convenções coletivas são inexistentes a nível sectorial. A nível das empresas, a negociação coletiva só foi concluída numa pequena

parte das empresas; Mais frequentemente, os empregadores implementam o teletrabalho unilateralmente através de práticas de gestão de recursos humanos.

Em alguns casos, as empresas dos setores informático e financeiro recorreram a procedimentos de informação e consulta que utilizam métodos diferentes, tais como grupos de trabalho ou inquéritos em linha. Através destes mecanismos, as empresas analisam as opiniões e exigências dos trabalhadores sobre regimes de trabalho flexíveis e desenvolvem planos em conformidade (Sanz de Miguel, 2020).

Nos países com estruturas de negociação coletiva mais centralizadas (Bélgica, França, Alemanha, Itália, Países Baixos, Eslovénia ou Espanha), verificam-se diferenças entre países no que diz respeito à medida em que os acordos coletivos sectoriais e de empresa abordam o teletrabalho.

Em países como **Espanha e Portugal**, muito poucos acordos coletivos tratam do teletrabalho.

Em **Espanha**, menos de 5% dos acordos de empresa e 3% dos acordos setoriais incluem uma cláusula relativa ao teletrabalho, de acordo com os dados de 2016 das Estatísticas da Negociação Coletiva do Ministério do Trabalho. O teletrabalho é regulamentado a nível sectorial na indústria química, na imprensa quotidiana e, mais recentemente, no sector financeiro.

A nível das empresas, foram celebrados os acordos de teletrabalho mais importantes nos sectores financeiro e dos seguros, da energia e das TI. Os acordos coletivos com cláusulas de teletrabalho não abordam muitos aspetos relevantes para combater e prevenir alguns dos potenciais efeitos negativos nas condições de trabalho e na SST identificados na literatura. De um modo geral, os problemas específicos de segurança e saúde com que se deparam os teletrabalhadores não são abrangidos por esses acordos.

Além disso, são escassas as medidas organizacionais inovadoras de apoio aos teletrabalhadores, fornecidas quer pelo empregador (formação específica, etc.) quer pelos representantes dos trabalhadores (novos canais de representação, etc.). As cláusulas mais inovadoras prendem-se com o direito à desconexão, que é regulado a nível sectorial no sector financeiro e a nível das empresas em alguns bancos (por exemplo, o Banco Santander) e companhias de seguros (por exemplo, AXA).

Em **Portugal**, a introdução de cláusulas de teletrabalho nos acordos coletivos de trabalho permaneceu bastante estagnada após a crise económica de 2008. Em 2017, apenas seis

convenções coletivas se referiam ao teletrabalho, das quais duas eram convenções multipatronais (Centro de Relações Laborais, 2018).

A negociação coletiva tem desempenhado um papel mais proeminente na regulamentação do teletrabalho em alguns países, como **Alemanha, França ou Itália**.

Na **Alemanha**, a regulamentação do teletrabalho a nível das empresas tem uma longa tradição e os primeiros acordos remontam à década de 1990. Em 1999, a Telekom e o sindicato postal (Postgewerkschaft) assinaram a primeira convenção coletiva. Em 2000, um relatório da Fundação Hans-Böckler contabilizava 68 acordos de empresa que regulavam o teletrabalho. Mais recentemente, foram estabelecidos vários acordos de grande visibilidade a nível das empresas para regular diferentes aspetos do teletrabalho e, em particular, o direito à desconexão. Em 2011, a Volkswagen foi pioneira numa abordagem que impedia o envio de e-mails para os telemóveis dos funcionários entre as 18h00 e as 7h00. Em 2014, a empresa automóvel Daimler introduziu o sistema de «correio nas férias», que os trabalhadores podem utilizar para evitar ver mensagens recebidas durante as férias. Outras empresas como a Allianz, Bayer, Evonik, Henkel, IBM Alemanha e Telekom introduziram políticas semelhantes. A Evonik usa um "travão de e-mail", que é estabelecido em um contrato de trabalho e se aplica a todos os funcionários da empresa. Os colaboradores, em conjunto com os seus supervisores, definem um período de disponibilidade e não têm de responder a emails fora desse horário. No entanto, os servidores de e-mail não estão desligados e os e-mails não são bloqueados. A IBM Alemanha bloqueia os e-mails dos funcionários entre as 20h00 e as 6h00, enquanto nenhum funcionário da Henkel é obrigado a verificar os seus e-mails fora do horário de trabalho oficial.

Em **França**, 25% dos trabalhadores estavam abrangidos em 2017 por um acordo coletivo de teletrabalho celebrado a nível da empresa que estabelecia mais disposições para a proteção dos trabalhadores (DARES, 2019). Estes acordos eram mais frequentes nas grandes empresas (com mais de 500 trabalhadores) do que nas pequenas e médias empresas (PME).

Em 2017, 57% dos trabalhadores que trabalham em grandes empresas estavam abrangidos por um acordo coletivo de teletrabalho da empresa, em comparação com 4% dos trabalhadores que trabalham em PME (DARES, 2019).

Em **Itália**, cerca de 30% dos acordos coletivos nacionais contêm cláusulas sobre teletrabalho e/ou trabalho inteligente (Cetrulo, 2021).

9 Países sem definições legais e legislação específica sobre teletrabalho

Nos países onde não existia uma definição legal e legislação específica sobre teletrabalho antes da crise pandémica da COVID-19 (**Áustria, Chipre, Dinamarca, Finlândia, Irlanda, Letónia e Suécia**), o teletrabalho era tratado por leis diferentes.

Em alguns destes países, o teletrabalho é abrangido pelos quadros da regulamentação nacional em matéria de **SST**.

É o caso dos países nórdicos, onde a chamada legislação relativa ao ambiente de trabalho se aplica igualmente aos teletrabalhadores e a outros trabalhadores e fornece algumas orientações adicionais para o teletrabalho.

Por exemplo, na **Dinamarca**, existem «Orientações para o teletrabalho ou o trabalho no domicílio» ao abrigo da Lei sobre o Ambiente de Trabalho. A legislação dinamarquesa também exige que as entidades patronais garantam condições adequadas de segurança e saúde (por exemplo, disponibilizando uma secretária, cadeira, etc.) adequadas aos trabalhadores que trabalhem a partir de casa mais de 1 dia por semana.

Também vale a pena mencionar o caso da **Finlândia**, onde a legislação em matéria de SST estabelece diferentes coberturas de seguro para os teletrabalhadores. A característica mais significativa desta situação é o facto de os teletrabalhadores não estarem cobertos pelo seguro de acidentes de trabalho durante as pausas laborais.

Noutros países incluídos neste grupo, os teletrabalhadores são simplesmente abrangidos pela regulamentação geral em matéria de SST; é o caso da **Áustria**, onde, no entanto, os conselhos de empresa de algumas empresas negociaram normas específicas de SST para os teletrabalhadores.

Alguns destes países também abordaram questões relacionadas com o teletrabalho através de legislação em matéria de proteção de **dados**. É o caso, em particular, da **Áustria**, onde a Lei de Proteção de Dados de 2018 (especificamente a Secção 96a) da Lei da Constituição do Trabalho (ArbVG) estabeleceu disposições relevantes para o teletrabalho.

Esta disposição estabelece que o conselho de empresa (e também o empregador) tem o direito de exigir uma convenção coletiva de empresa para a introdução ou implementação dos seguintes projetos de tratamento de dados: projetos relacionados com a instalação de quaisquer instalações tecnológicas no trabalho, que sejam (potencialmente) suscetíveis de monitorizar os trabalhadores e afetar a dignidade humana (Secção 96 (1) Nr. 3 ArbVG);

qualquer sistema informatizado de recolha, tratamento e tratamento de dados pessoais dos trabalhadores que exceda a recolha de dados gerais relativos à pessoa e às suas qualificações (Secção 96a (1) Nr. 1 ArbVG); e qualquer sistema de avaliação dos trabalhadores, se forem recolhidos dados, o que não se justifica por necessidades operacionais (Secção 96a (1) Nr. 2 ArbVG).

Por último, a regulamentação relativa ao tempo de trabalho também abordou o regime de teletrabalho.

A este respeito, a **Finlândia** é um caso interessante. O âmbito de aplicação da Lei do Horário de Trabalho foi alargado na atualização de 2019. O conceito de tempo de trabalho já não está ligado a um local de trabalho — as horas de trabalho são consideradas o tempo despendido no trabalho, independentemente do local. Isto significa que o teletrabalho (conhecido como "trabalho à distância" na Finlândia) é geralmente regulado pela Lei do Tempo de Trabalho.

Na **Áustria**, a regulamentação do tempo de trabalho está sujeita a acordos coletivos de empresa com força executória.

Regulamentação da negociação coletiva

Nos países onde não existia uma definição legal e legislação específica sobre teletrabalho antes da pandemia de COVID-19, deve ser dada especial atenção à regulamentação estabelecida através da negociação coletiva. É possível identificar dois grupos principais de países com base no papel desempenhado pela negociação coletiva na regulamentação do teletrabalho.

No primeiro grupo de países, a negociação coletiva quase não tratou do teletrabalho e os acordos de teletrabalho foram abordados principalmente através de negociações individuais (**Chipre, Letónia, Irlanda**). Na Irlanda e em Chipre, o Acordo-Quadro da UE não foi aplicado através de acordos tripartidos ou bipartidos.

Na **Letónia**, foi celebrado um acordo tripartido, embora este acordo apenas fornecesse orientações não vinculativas sobre a introdução do teletrabalho (Eurofound, 2010).

No segundo grupo de países, a negociação coletiva sectorial regulamentou amplamente o teletrabalho (**Áustria, Dinamarca, Finlândia, Suécia**).

Na **Áustria**, o acordo-quadro da UE foi aplicado em cerca de 90% dos acordos coletivos setoriais através do estabelecimento de uma regulamentação mais abrangente. Além disso, os acordos coletivos de empresa implementam regulamentações mais detalhadas em diversos setores, como TI e atividades financeiras (Sanz de Miguel, 2020).

Nos países nórdicos (principalmente **Dinamarca** e **Suécia**), alguns acordos coletivos setoriais já eram utilizados para regular o teletrabalho antes da entrada em vigor do Acordo-Quadro da UE (Prosser, 2012). Desde 2002, o Acordo-Quadro da UE tem sido aplicado na **Dinamarca**, **Finlândia** e **Suécia** através de acordos-quadro nacionais que fornecem orientações gerais e recomendações.

Através destes mecanismos, o Acordo-Quadro da UE foi implementado na maioria dos acordos coletivos setoriais nos países nórdicos (Visser e Ramos Martin, 2008; Eurofound, 2010). No entanto, um aspeto relevante da regulamentação do teletrabalho nos países nórdicos é o facto de o teletrabalho ocasional, que representa a maior proporção de regimes de teletrabalho (Sostero et al., 2020), ser implementado principalmente através de acordos individuais e informais.

De facto, estudos anteriores identificaram que a regulamentação do teletrabalho nos países nórdicos se baseia essencialmente numa cultura de "liberdade com responsabilidade", o que significa que o teletrabalho é largamente autorregulado sem restrições de gestão particulares, assentando na confiança entre empregadores e empregados (Sanz de Miguel, 2020).

10 Mudanças na regulamentação nacional e debates pós-COVID-19

Medidas e iniciativas temporárias

Os governos adotaram uma série de medidas temporárias para fomentar o teletrabalho como medida preventiva, para conter a propagação da COVID-19. Embora alguns países tenham emitido apenas uma recomendação para o teletrabalho, outros aplicaram o teletrabalho, pelo menos durante os picos da pandemia.

Em países como a **França** e a **Bélgica**, a capacidade de impor o teletrabalho por *motivo de força maior* já estava prevista em quadros jurídicos para permitir a continuidade da atividade de uma empresa e garantir a proteção dos trabalhadores. Vários países adotaram uma abordagem semelhante com base em estados de emergência (por exemplo, **Finlândia**, **Alemanha**, **Hungria**, **Itália** (no setor público), **Polónia**, **Portugal**, **Eslováquia** e **Eslovénia**).

Estas medidas de execução significam que o princípio voluntário do teletrabalho foi temporariamente suspenso, passando o teletrabalho a tornar-se o padrão para todos os empregos que são considerados "teletrabalháveis".

Em alguns países, a decisão de adotar ou não o teletrabalho cabe apenas ao empregador (por

exemplo, **Hungria e Polónia**), enquanto noutros países tanto o empregador como o trabalhador podem solicitar uma mudança para o teletrabalho (por exemplo, **Itália, Países Baixos**).

Desde o surto de COVID-19, os parceiros sociais, as empresas e os trabalhadores em muitos países tiveram de lidar com uma situação extraordinária em que a adoção de medidas para impor ou recomendar o teletrabalho tem vindo a mudar em paralelo com a evolução da pandemia.

Neste contexto, a **Bélgica** destaca-se como um país onde os parceiros sociais emitiram um acordo coletivo intersectorial que estabelece um quadro para empregadores e trabalhadores tomarem medidas adequadas relativamente ao teletrabalho recomendado ou obrigatório durante a pandemia.

O acordo, estabelecido em janeiro de 2021 e que expira até ao final de 2021, abrange regimes de teletrabalho no setor privado que não se enquadrem nas categorias de teletrabalho 'regular' e 'ocasional' definidas pela legislação em vigor antes da pandemia.

Alguns dos aspetos abordados são a flexibilidade na aplicação das disposições, combinada com o respeito pelo diálogo social e a prestação de informações claras ao trabalhador; questões que têm de ser acordadas entre o empregador e o trabalhador (equipamento e custos, tempo de trabalho e disponibilidade); o dever do empregador de informar o trabalhador sobre os métodos de monitorização do teletrabalho e de respeitar a sua privacidade; respeito pelos direitos coletivos; e bem-estar no trabalho.

No que diz respeito ao bem-estar, o acordo estabelece que os teletrabalhadores devem receber orientações sobre a ergonomia dos postos de trabalho, a utilização correta dos ecrãs e a prevenção dos riscos psicossociais. Estas orientações devem basear-se numa avaliação dos riscos. Os trabalhadores devem poder contactar os seus superiores hierárquicos ou os conselheiros de prevenção competentes sobre qualquer questão relacionada com a segurança e a saúde. Além disso, o acordo estabelece que o empregador deve tomar as medidas adequadas para manter a conexão entre os teletrabalhadores e seus colegas e evitar o isolamento — inclusive facilitando reuniões nas instalações da empresa, respeitando as medidas sanitárias.

Paralelamente à adoção de medidas temporárias para impor ou facilitar o alargamento do teletrabalho, a consulta da EU-OSHA aos pontos focais nacionais concluiu que as autoridades públicas aumentaram os esforços de duas formas principais.

Em primeiro lugar, têm vindo a recolher e analisar dados sobre a implementação do teletrabalho e as perceções tanto dos empregadores como dos trabalhadores através de inquéritos novos ou regulares e de estudos específicos. De um modo geral, o objetivo é explorar também as vantagens e inconvenientes desta forma de organização do trabalho como planos ou preferências futuras.

Em alguns casos, os aspetos de SST, como as estratégias de gestão dos riscos, os riscos psicossociais e o bem-estar geral, são analisados mais especificamente.

Em segundo lugar, têm vindo a desenvolver recomendações mais específicas em matéria de SST e novos materiais de orientação para empresas, gestores de linha e trabalhadores — em alguns casos em colaboração com parceiros sociais. Foi salientado que a pandemia levou a uma maior sensibilização para a relevância das questões de segurança e saúde no trabalho, tanto nas instalações dos empregadores como noutros locais.

As orientações gerais para prevenir a propagação da COVID-19 no trabalho foram combinadas com guias e recursos mais específicos para facilitar a transição para um teletrabalho seguro, tendo em conta que muitas empresas e teletrabalhadores não tinham experiência prévia com este regime de trabalho. Alguns exemplos ilustrativos são os seguintes:

- Na **Bélgica**, os parceiros sociais, com o apoio do Ministério do Trabalho, desenvolveram um guia genérico para ajudar as empresas a lidar com a crise da COVID-19. Este guia foi depois adaptado a vários sectores pelos parceiros sociais.
- Na **Irlanda**, a Autoridade para a Segurança e a Saúde forneceu no seu sítio Web novas informações e orientações sobre o teletrabalho desde o início da pandemia. O Departamento de Empresas, Comércio e Emprego publicou o site 'Orientações para trabalhar remotamente durante a COVID-19' detalhando onde podem ser encontradas informações em relação ao teletrabalho. Foi lançada uma consulta pública para avaliar a adequação das orientações fornecidas e indicar outras áreas de orientação para empregadores ou trabalhadores.
- Nos **Países Baixos**, o Portal da Saúde e Segurança presta especial atenção ao trabalho a partir de casa durante a pandemia. Fornece informações e recomendações para empregadores e trabalhadores centradas na saúde física (como a postura sentada) e na saúde mental (como a prevenção de conflitos entre a vida profissional e a vida privada). A infografia «Trabalhar a partir de casa em tempo corona» fornece orientações sobre a criação de um local de trabalho em casa de acordo com os

princípios ergonómicos. O portal indica igualmente as responsabilidades dos empregadores e dos trabalhadores em relação à SST.

- Na **Letónia**, a recente adoção de nova legislação em matéria de teletrabalho foi acompanhada de novas orientações e de materiais audiovisuais sobre o teletrabalho em geral, sobre como organizar um escritório em casa e sobre como realizar exercício físico em casa.

Alterações legislativas, iniciativas e debates

A experiência do teletrabalho extenso e prolongado desde o início da pandemia tem alimentado alterações na legislação e debates destinados a adaptar a regulamentação do teletrabalho num cenário pós-COVID-19.

É consensual que a pandemia teve um impacto significativo nas práticas de organização do trabalho e na cultura de gestão. Com o passar do tempo, é provável que o teletrabalho e uma abordagem flexível da organização do trabalho se tornem uma característica mais proeminente e permanente para empregadores e trabalhadores.

No momento da redação deste documento, cinco países tinham implementado alterações jurídicas: **Itália, Luxemburgo, Letónia, Eslováquia e Espanha** (ver caixa 4).

A legislação está a ser revista em muitos outros países (**Áustria, Bélgica, Chipre, Croácia, Hungria, Irlanda, Alemanha, Malta, Polónia, Portugal e Eslovénia**). Os Países Baixos também podem ser incluídos neste grupo: a Lei do Trabalho Flexível, que regula o teletrabalho, é em avaliação (não como consequência direta da pandemia, mas como exigido por lei).

Esta avaliação visa investigar se as opiniões de empregadores e empregados mudaram desde o início da pandemia e, portanto, se são necessárias mudanças legais.

A Tabela 2 compara a situação pré e pós-COVID-19 em termos de legislação nacional e disposições específicas sobre teletrabalho.

Tabela 2: Regulamentação legal do teletrabalho antes e depois do surto da pandemia de COVID-19

	Pré-COVID-19	Pós-COVID-19
Estado-Membro da UE	Definição estatutária e legislação específica em matéria de teletrabalho	Nova legislação específica sobre teletrabalho
BE Bélgica	Sim	Em análise
BG Bulgária	Sim	Não
CZ Chéquia	Sim	Não
DE Alemanha	Sim	Em análise
EE Estónia	Sim	Não
ES Espanha	Sim	Sim
FR França	Sim	Não
EL Grécia	Sim	Não
HU Hungria	Sim	Em análise
RH Croácia	Sim	Em análise
EL Itália	Sim	Sim
LT Lituânia	Sim	Não
LU Luxemburgo	Sim	Sim
MT Malta	Sim	Em análise
Países Baixos	Sim	Em análise
PL Polónia	Sim	Em análise
PT Portugal	Sim	Em análise
RO Roménia	Sim	Não
SI Eslovénia	Sim	Em análise
SK Eslováquia	Sim	Sim
EM Áustria	Não	Em análise
CY Chipre	Não	Em análise
DK Dinamarca	Não	Não
IF Finlândia	Não	Não
IE Irlanda	Não	Em análise
LV Letónia	Não	Sim
SE Suécia	Não	Não

Fonte Própria : elaborado pelos autores

Caixa 4: Alterações legais na regulamentação do teletrabalho desde o início da pandemia

Itália — alargamento do trabalho inteligente nas administrações públicas (abril de 2020)

A Lei n.º 27, de 24 de abril de 2020, estabelece uma extensão do «trabalho inteligente» nas administrações públicas. Até 31 de janeiro de cada ano, as administrações públicas, após consulta dos sindicatos, têm de elaborar um plano organizacional para o trabalho inteligente (POLA), como uma secção do plano de desempenho. O POLA visa identificar atividades que podem ser realizadas em modo inteligente e ser utilizadas por, pelo menos, 60% dos trabalhadores. Em caso de não adoção do POLA, o trabalho inteligente aplica-se a, pelo menos, 30% dos empregados, se o solicitarem.

Letónia — alteração da Lei de Proteção do Trabalho (julho de 2020)

A nova regulamentação do teletrabalho já estava em preparação antes da eclosão da pandemia como alteração à Lei de Proteção ao Trabalho²⁸. Entrou em vigor em julho de 2020. Inclui uma definição de teletrabalho (em conformidade com o Acordo-Quadro da UE) e desenvolve as disposições em matéria de SST. A entidade patronal continua a ser responsável pelo trabalho, pela segurança e saúde no trabalho. O trabalhador tem de cooperar com o empregador na avaliação dos riscos e fornecer informações sobre as condições do local onde o trabalho remoto é realizado, sempre que essas condições possam ter um impacto na sua segurança e saúde. O empregador deve prestar apoio à avaliação dos riscos, independentemente do número de locais onde o trabalhador trabalha. Um representante dos trabalhadores (ou uma pessoa delegada) deve participar na avaliação dos riscos.

Espanha — Lei do Trabalho Remoto (outubro de 2020)

O Real Decreto-Lei 28/2020 foi adotado em 2020, parcialmente como resposta à COVID-19 e com base em acordo com os parceiros sociais. A lei regula ainda o direito à desconexão e aspetos específicos da SST, prestando especial atenção aos aspetos ergonómicos, psicossociais e organizacionais e, em particular, à distribuição do tempo de trabalho, à limitação da disponibilidade e às pausas. O empregador é obrigado a realizar uma avaliação dos riscos do local de teletrabalho (por exemplo, residência ou outro local selecionado pelo teletrabalhador) e a informar o trabalhador dos riscos existentes no seu local de teletrabalho. Para obter informações sobre os riscos profissionais, a empresa (ou os serviços relacionados com a SST) pode deslocar-se ao local de trabalho escolhido pelo teletrabalhador (apenas com a autorização do teletrabalhador se este trabalhar a partir de casa). A avaliação de riscos refere-se apenas ao espaço utilizado para o teletrabalho. Se a autorização não for concedida, deve ser realizada uma avaliação dos riscos com base nas informações recolhidas junto do teletrabalhador, em conformidade com as instruções operacionais de prevenção. A entidade patronal deve igualmente tomar medidas de proteção para apoiar as trabalhadoras particularmente vulneráveis, como as trabalhadoras grávidas. Além disso, introduz a obrigação do empregador de compensar o empregado pelos custos do trabalho remoto.

Luxemburgo — aplicação da nova convenção dos parceiros sociais (fevereiro de 2021)

O regulamento grão-ducal de 22 de janeiro de 2021³⁰ implementa o acordo dos parceiros sociais sobre o teletrabalho de outubro de 2020. O «teletrabalho ocasional» é definido como menos de 10 % do tempo de trabalho anual normal de um teletrabalhador e todos os outros regimes de teletrabalho são classificados como «teletrabalho regular». O teletrabalho regular depende de um acordo escrito entre o empregador e o trabalhador, ao passo que o teletrabalho ocasional requer apenas uma confirmação por escrito (por exemplo, por correio eletrónico). Um acordo sobre teletrabalho regular tem de especificar, entre outras coisas, o local do teletrabalho; horário de trabalho; o procedimento de aceitação das horas extraordinárias; qualquer pagamento para cobrir os custos da Internet e das comunicações; e o processo de retorno ao local de trabalho do empregador. Os empregadores devem pagar e fornecer o equipamento necessário aos teletrabalhadores. O teletrabalho regular pode exigir

um acordo de empresa ou negociação coletiva. Em certos casos, os empregadores têm de consultar os representantes dos trabalhadores e chegar a acordo sobre uma política de teletrabalho. Todos os trabalhadores têm o mesmo direito de se desligarem do trabalho e os teletrabalhadores têm direito ao mesmo tratamento que os trabalhadores que trabalham no local de trabalho do empregador. Os teletrabalhadores podem solicitar que os serviços de saúde ocupacional da empresa inspecionem o local de trabalho escolhido, mas o empregador não tem o direito de realizar uma inspeção no local.

Eslováquia — alteração do Código do Trabalho (março de 2021)

O estabelecimento de regulamentação eslovaca sobre teletrabalho foi parcialmente desencadeado pela pandemia. A alteração do Código do Trabalho³¹ estabelece um novo conjunto de direitos e obrigações do trabalhador e do empregador. Um regime de teletrabalho exige um acordo mútuo e algum padrão regular ou específico (em vez de ser algo que acontece numa base excecional). As novas disposições obrigam os empregadores a reembolsar o empregado pelo aumento dos custos relacionados ao trabalho remoto, como despesas com materiais e ferramentas. O código introduz o direito de desligar no final do dia de trabalho e durante o descanso semanal, a menos que tenham sido ordenadas horas extraordinárias ou acordados, bem como durante feriados e feriados.

Existem outras iniciativas relevantes na **Irlanda** e em **França**.

Em janeiro de 2021, o Governo irlandês publicou a sua Estratégia Nacional de Trabalho Remoto, que prevê algumas alterações legislativas, bem como outras medidas de apoio ao teletrabalho (por exemplo, a melhoria das infraestruturas de teletrabalho, como a conectividade à Internet e os centros de correspondência), e o desenvolvimento de dados nacionais sobre a incidência e a frequência do trabalho remoto, como parte de um esforço mais alargado para melhorar os dados sobre os regimes de trabalho flexíveis, a fim de fornecer uma base factual para futuras políticas.

A estratégia responde parcialmente ao apelo do Congresso Irlandês dos Sindicatos no sentido de se proceder a uma revisão global da regulamentação do emprego no que diz respeito ao teletrabalho.

Também em janeiro de 2021, os parceiros sociais em **França** emitiram um novo acordo intersectorial que substitui o acordo de 2006 e complementa a legislação pré-COVID-19 sobre teletrabalho.

As alterações jurídicas e os debates políticos sobre o teletrabalho abrangem quatro aspetos principais: a definição legal de teletrabalho, o direito a desligar da conexão, o direito ao teletrabalho e as disposições em matéria de SST. Em menor grau, foram também abordadas questões relacionadas com o equipamento e os custos.

A alteração do Código de Proteção do Trabalho na **Letónia** implica, pela primeira vez, a adoção de uma **definição legal de teletrabalho**. Embora o teletrabalho seja definido em conformidade com o Acordo-Quadro da UE, o principal objetivo da alteração é prever uma regulamentação específica das questões de segurança e saúde, como a seguir se explica.

Está prevista uma reforma semelhante em **Chipre**, onde a regulamentação do teletrabalho será incluída na agenda do Conselho (Segurança e Saúde) para 2021, tendo como base o Acordo-Quadro da UE.

O Luxemburgo introduziu uma alteração na regulamentação jurídica do teletrabalho que diferencia entre teletrabalho ocasional e regular. O teletrabalho ocasional é definido como menos de 10 % do tempo de trabalho anual normal de um teletrabalhador; Todos os outros regimes de teletrabalho são classificados como teletrabalho regular. O acordo sobre o teletrabalho regular depende de um acordo escrito entre o empregador e o trabalhador e tem de especificar o local do teletrabalho; o horário de trabalho; o procedimento de acordo sobre as horas extraordinárias; qualquer pagamento para cobrir os custos da Internet e das comunicações; e o processo de retorno ao local de trabalho do empregador. O teletrabalho ocasional requer apenas confirmação por escrito e permite uma maior flexibilidade na sua implementação.

Está a ser discutida na Polónia uma reforma abrangente na definição estatutária de teletrabalho, com base na experiência do teletrabalho imposto durante a pandemia. O 'trabalho remoto' foi introduzido após o início da pandemia de COVID-19 como uma medida temporária para impor o trabalho fora das instalações do empregador (incluindo o trabalho não baseado no uso de equipamentos de TIC) e foi prorrogado até o final da pandemia.

Ao contrário da regulamentação legal existente do teletrabalho, o trabalho remoto a pedido do empregador, por um período limitado de tempo, não exige uma alteração do contrato de trabalho e permite a utilização de equipamento próprio dos trabalhadores, protegendo simultaneamente informações confidenciais. O empregador tem de confirmar que o trabalhador tem as competências e os meios técnicos e logísticos para trabalhar remotamente.

O empregador continua a assumir as obrigações em matéria de SST e a responsabilidade pelos acidentes de trabalho. A reforma legislativa prevê que o conceito de teletrabalho desapareça do

Código do Trabalho e seja substituído pelo "trabalho remoto". De acordo com o projeto de lei, o «trabalho remoto» pode ser parcial ou totalmente realizado fora das instalações do empregador. O projeto baseia-se no princípio do acordo voluntário entre empregador e trabalhador e inclui disposições relacionadas com a negociação coletiva.

Ao mesmo tempo, tenta encontrar uma solução que permita ao empregador ordenar unilateralmente ao trabalhador que trabalhe fora das instalações da empresa em casos excecionais, como durante epidemias ou outras situações de crise. Por outro lado, os trabalhadores teriam direito, em certos casos, a direitos mais fortes a este respeito (por exemplo, trabalhadores com filhos com menos de 3 anos de idade, ou com crianças com deficiência ou que necessitem de cuidados especiais). O empregador só poderia recusar o seu pedido de trabalho remoto por razões objetivas. O projeto salienta as responsabilidades dos trabalhadores no cumprimento das regras de segurança e saúde. No caso de acidentes de trabalho, o trabalhador terá de concordar com uma inspeção que resulte num relatório de segurança e saúde. Se um trabalhador se recusar a cooperar a este respeito, tal pode fazer com que o caso não seja considerado um acidente.

As questões relacionadas com o controlo e a vigilância têm de continuar a ser desenvolvidas. A minuta estabelece que a empresa deve fornecer os materiais e ferramentas necessários, e cobrir os custos associados à instalação, serviço, operação e manutenção dessas ferramentas. A reforma está atualmente a ser discutida entre o Governo e os parceiros sociais.

Os sindicatos manifestaram dúvidas sobre se o novo regulamento sobre o teletrabalho deve substituir o regulamento existente sobre o teletrabalho. Na sua opinião, a experiência da pandemia mostra que o trabalho remoto deve, em vez disso, preocupar-se com a possibilidade de realizar temporariamente trabalho fora da empresa. Este regime de trabalho poderia ser rotativo, para evitar o isolamento dos trabalhadores. Referiram igualmente a necessidade de fixar um montante fixo mínimo para cobrir, por exemplo, o custo da eletricidade, do acesso à Internet ou da utilização de outros aparelhos domésticos para fins profissionais.

O direito de desligar foi introduzido pela primeira vez pela alteração do Código do Trabalho na **Eslováquia**. A alteração estabelece o direito de desligar como o direito de não utilizar equipamento de trabalho durante o descanso semanal e no final do dia de trabalho, a menos que tenham sido ordenadas ou acordadas horas extraordinárias, bem como durante feriados e feriados.

A nova legislação sobre trabalho remoto em **Espanha** reforça as disposições já em vigor antes da pandemia. A prevenção dos riscos deve prestar especial atenção aos aspetos ergonómicos,

psicossociais e organizacionais, em especial a distribuição do tempo de trabalho, a limitação da disponibilidade e as pausas.

No **Luxemburgo**, o novo acordo dos parceiros sociais transposto para a legislação estabelece que todos os trabalhadores têm o mesmo direito de se desligarem do trabalho e que os teletrabalhadores têm direito ao mesmo tratamento que os trabalhadores que trabalham no local de trabalho do empregador.

O acordo de teletrabalho tem de especificar quando o teletrabalhador estará disponível (horário e dias úteis) ou como será estabelecida a disponibilidade.

Na **Irlanda**, a Workplace Relations Commission (WRC) lançou uma consulta sobre um novo código de conduta que dará aos trabalhadores o direito de se desligarem fora do horário normal de trabalho. Este código de conduta estabelecerá orientações para empregados e empregadores sobre as melhores práticas e abordagens para desconectar os empregados fora do horário normal de trabalho. Garantiria que tanto os empregadores como os trabalhadores estão cientes dos seus requisitos e direitos em relação à desvinculação do trabalho, incluindo a compreensão de como esses requisitos e direitos se aplicam, especialmente num cenário de trabalho remoto. O código será admissível em litígios em matéria de direitos laborais. Com base nos resultados da consulta, que terminou em janeiro de 2021, o governo solicitou à WRC que elaborasse um código de conduta. É uma das medidas incluídas na Estratégia Nacional de Trabalho Remoto.

Em **Portugal**, o debate sobre o direito à desconexão já estava em curso antes da pandemia e intensificou-se desde então, embora a reforma legislativa continue paralisada. Em julho de 2020, realizou-se um debate parlamentar, liderado por um grupo da oposição, para discutir uma nova lei sobre o teletrabalho.

A proposta de lei centrou-se no direito à desconexão, na prevenção de outros riscos psicossociais (conflito trabalho-vida, isolamento), no direito à privacidade e nos aspetos salariais. Embora a lei não tenha sido adotada, prossegue o debate político entre os partidos políticos, os parceiros sociais, as organizações não governamentais e os peritos.

A sensibilização para os riscos psicossociais relacionados com a «disponibilidade constante» é também um tema dos debates políticos e da negociação coletiva em muitos outros países.

O **direito ao teletrabalho** tem sido tema de debate recorrente na **Alemanha** e ganhou relevância desde o início da pandemia.

No final de 2020, o Ministério do Trabalho propôs uma Lei do Trabalho Móvel que incluía o direito ao teletrabalho 24 dias úteis por ano (com uma semana de 5 dias).

Este projeto de lei não chegou a consenso no seio da grande coligação governamental entre sociais-democratas (SPD) e democratas-cristãos (CDU) devido à forte oposição da CDU. Foi também amplamente criticada pelas organizações patronais. Um segundo projeto foi elaborado e continua em discussão.

Este novo projeto estabelece que os trabalhadores podem pedir para trabalhar remotamente, mas o projeto não contém um direito legal para o empregador a este respeito. O empregador pode rejeitar o pedido por razões operacionais, mas tem de explicar a recusa. Embora o debate esteja em curso, vale a pena notar que o objetivo desta lei é regular os regimes de trabalho móvel de uma forma abrangente, ultrapassando a divisão entre o «teletrabalho», tal como definido pela legislação estatutária, e o «trabalho móvel», tal como regulado pela negociação coletiva.

No **Luxemburgo**, o direito ao teletrabalho foi debatido durante consultas tripartidas antes da adoção do novo acordo sobre teletrabalho em 2020. O debate foi impulsionado por uma petição de cidadãos apelando ao direito ao teletrabalho, que foi discutida pelos deputados.

No entanto, o reconhecimento do teletrabalho como um direito não foi incluído no acordo, mantendo-se assim o princípio do voluntariado. Noutros países, o debate não é sobre o direito ao teletrabalho, mas sobre o direito dos trabalhadores a solicitarem teletrabalho.

É o caso da **Irlanda**, onde o Congresso Irlandês dos Sindicatos tem instado o Governo a incluir o direito de solicitar regimes de trabalho flexíveis, incluindo o teletrabalho. A nova Estratégia Nacional de Trabalho Remoto apoia este apelo e compromete-se a legislar para proporcionar aos trabalhadores o direito de solicitar o teletrabalho.

A reforma legislativa na **Eslovénia** prevê a introdução de uma nova cláusula que permitirá aos trabalhadores com filhos e cuidadores solicitar uma forma flexível de trabalho, incluindo o teletrabalho. O empregador terá de avaliar o pedido do trabalhador e, em caso de recusa ou adiamento, explicar as razões dessa decisão.

A **Itália** está a seguir uma abordagem diferente nas administrações públicas, que consiste em incentivar o alargamento do trabalho inteligente através de planos anuais de organização do trabalho. A nova lei estabelece metas específicas: de 30% a, pelo menos, 60% dos trabalhadores devem utilizar o trabalho inteligente se o solicitarem.

A maioria das alterações jurídicas inclui novas disposições em matéria de SST.

A alteração da Lei de Proteção do Trabalho na **Letónia** especifica as responsabilidades e obrigações de empregadores e trabalhadores. Embora o empregador continue a ser responsável pelo trabalho e pela segurança e saúde no trabalho, o trabalhador tem de cooperar com o empregador na avaliação dos riscos. Um representante do trabalhador (ou pessoa de confiança) deve participar na avaliação dos riscos.

Tal como explicado na caixa 4, a nova legislação em **Espanha** adota uma abordagem global das questões de segurança e saúde, incluindo aspetos ergonómicos, psicossociais e organizacionais.

O empregador tem de realizar uma avaliação dos riscos do local de teletrabalho (domicílio ou local alternativo) e informar o trabalhador dos riscos existentes. Para obter informações sobre os riscos profissionais, a empresa (ou os serviços relacionados com a SST) pode deslocar-se ao local de trabalho escolhido pelo teletrabalhador (embora apenas com a autorização do teletrabalhador se for o domicílio). Se a autorização não for concedida, a avaliação dos riscos deve ser realizada com base nas informações recolhidas junto do teletrabalhador, em conformidade com as instruções operacionais de prevenção. A entidade patronal deve igualmente tomar medidas de proteção para apoiar as trabalhadoras particularmente vulneráveis, como as trabalhadoras grávidas.

Um novo regulamento no **Luxemburgo** estabelece que os teletrabalhadores podem solicitar que os serviços de medicina do trabalho da empresa inspecionem o local de trabalho escolhido, mas o empregador não tem o direito de realizar uma inspeção no local. As disposições em matéria de segurança e saúde constituem um aspeto importante em todos os países em que a legislação está a ser revista.

Além disso, é de notar que a **Dinamarca** parece ser o único país nórdico onde existe um amplo debate sobre o teletrabalho, incluindo apelos a alterações nas disposições em matéria de segurança e saúde aplicáveis ao trabalho de rastreio em casa.

Uma das aspirações é que o trabalho no domicílio possa ser realizado em maior escala antes da aplicação de requisitos específicos de segurança e saúde.

Por último, as reformas legislativas em **Espanha** e na **Eslováquia** abordaram igualmente a obrigação de o empregador reembolsar **os custos associados ao teletrabalho** (ligação à Internet e comunicação, materiais, etc.). No Luxemburgo, um novo regulamento especifica que o acordo entre empregador e trabalhador tem de incluir qualquer pagamento relacionado com a compensação dos custos do teletrabalho e que o empregador deve pagar e fornecer o

equipamento necessário exigido aos teletrabalhadores.

Esta secção conclui salientando alguns aspetos inovadores do novo acordo intersectorial sobre teletrabalho anteriormente mencionado em **França**:

- **Teletrabalho:** para facilitar o alargamento dos regimes de teletrabalho, os empregadores devem definir os critérios necessários para identificar os empregos que são «teletrabalháveis». Esta identificação deve ser objeto de debate com os órgãos representativos dos trabalhadores, caso existam, ou, caso contrário, diretamente com os trabalhadores.
- **Frequência do teletrabalho:** a frequência é determinada por acordo entre o empregador e o trabalhador com base em qualquer acordo de trabalho ou carta implementada. No entanto, os empregadores devem assegurar um equilíbrio adequado entre o teletrabalho e o trabalho presencial, a fim de manter a coesão social e evitar disfunções organizacionais.
- **Avaliação de riscos:** o teletrabalho tem de ser incluído na avaliação de riscos obrigatória da empresa, com especial incidência nos riscos associados ao isolamento e à utilização de ferramentas digitais.
- **Formação:** o acordo sublinha o papel fundamental dos gestores e da cadeia de gestão na implementação do teletrabalho com base numa relação de confiança entre o gestor de linha e o colaborador, no estabelecimento de objetivos claros e na autonomia do trabalhador. Neste contexto, recomenda a formação de gestores, teletrabalhadores e trabalhadores presenciais sobre a forma de adaptar as atividades profissionais ao teletrabalho; como desenvolver a autonomia dos teletrabalhadores; como estruturar a jornada de trabalho por etapas; como respeitar a legislação laboral e o direito à desconexão em contexto de teletrabalho; como regular o uso de ferramentas digitais; e como definir objetivos em uma equipe misturando trabalho remoto e presencial.

O Futuro do teletrabalho no pós COVID-19

Em abril de 2020, a OMS emitiu uma mensagem inequívoca que destacava os riscos de um regresso precipitado ao local de trabalho, uma vez que o levantamento prematuro de medidas de distanciamento físico levará, com elevada certeza, a um ressurgimento descontrolado da propagação da COVID-19 e a uma segunda vaga, amplificada, de casos (OMS, 2020b).

A incerteza em torno do desenvolvimento e distribuição de uma vacina segura e eficaz, bem como a falta de opções terapêuticas, irão dificultar, para praticamente todas as organizações, a recuperação económica e o regresso ao "normal".

Os países irão tentar transitar de forma controlada de um cenário de transmissão rápida para uma situação sustentável e estável de baixo nível ou de ausência de transmissão, e cada um dos atores do mundo do trabalho deverá contribuir para um processo ordeiro e bem organizado de regresso ao trabalho, adotando novos e prudentes comportamentos no curto e a médio prazos.

O impacto global da COVID-19 nos mercados de trabalho continua por determinar.

No entanto, é provável que as taxas de teletrabalho permaneçam significativamente mais elevadas do que antes do início da pandemia (ver, por exemplo, Eurofound, 2020a).

Os governos e os parceiros sociais terão de planear de acordo com vários cenários diferentes, nos quais as restrições serão reforçadas ou relaxadas de acordo com a forma como a epidemia está a avançar ou a recuar nos seus territórios e a preparar-se para que as modalidades de teletrabalho se generalizem mais uma vez num curto espaço de tempo.

Durante o próximo período, altamente incerto, trabalhadores e trabalhadoras entidades empregadoras e governos terão de se adaptar a uma nova forma de viver e de trabalhar, o que exigirá novos comportamentos e novas normas. Envolverá, provavelmente, uma forma híbrida ou combinada de isolamento (isto é, teletrabalho) e desconfinamento (isto é, a possibilidade de utilizar o local de trabalho, mas com condições controladas baseadas no distanciamento físico).

O confinamento e o teletrabalho em massa mandatados pelos governos tiveram início numa situação de emergência em muitos países, onde por vezes os parceiros sociais não foram envolvidos na negociação ou conceção de regimes de teletrabalho, com exceção de alguns países onde esses processos estão profundamente enraizados nas organizações existentes, a todos os níveis, como na Alemanha e nos países nórdicos.

Futuramente, será imperativo assegurar que os parceiros sociais desempenhem um papel

central na sistematização das lições aprendidas a partir das duas primeiras fases da resposta inicial à pandemia e de quem transitou do escritório para o teletrabalho, e que essas lições sejam aplicadas na revisão das políticas existentes ou no desenho de novas políticas de teletrabalho.

Investigação e inquéritos preliminares evidenciaram que uma percentagem muito elevada de pessoas gostaria de trabalhar em regime de teletrabalho com mais frequência – mesmo após serem levantadas as restrições de distanciamento físico. Além disso, algumas pessoas perceberam agora que as suas tarefas podem ser realizadas fora dos locais tradicionais de trabalho e estão também mais confortáveis com a utilização das tecnologias.

Muitos gestores que anteriormente eram resistentes ao trabalho a partir de casa pelas suas equipas verificaram que é possível fazê-lo e apoiam mais o recurso mais frequente ao teletrabalho.

Por exemplo, um estudo de 1.000 proprietários de PME e decisores em 19 cidades do Reino Unido refere que quase uma em cada três (29 por cento) PME planeia aumentar as modalidades de trabalho flexível após a pandemia (Smith, 2020).

Para além das entidades empregadoras e dos/as trabalhadores/as que ponderam uma expansão das modalidades de teletrabalho, clientes e utentes também estão mais disponíveis para aceitar que os serviços de que necessitam sejam prestados por equipas à distância ou por pessoas que trabalham a partir de locais remotos.

No futuro, tanto as empresas privadas como organismos do setor público podem considerar ter uma parte mais significativa do seu pessoal em teletrabalho, para lá da pandemia, destacando-se alguns pontos que poderão querer tomar em consideração enquanto se preparam para o potencial "novo e melhor normal":

- Atualizar ou preparar uma política de teletrabalho e de regresso ao trabalho com base na experiência com o plano inicial para a COVID-19 que tenha em conta as informações recolhidas do pessoal e da gestão sobre o que funcionou bem e o que pode ser melhorado e a necessidade potencial de investimento nas novas tecnologias digitais necessárias para levar a cabo as atividades empresariais de forma remota no longo prazo, tornando o teletrabalho mais eficiente.
- É essencial envolver o pessoal e seus representantes na análise das lições aprendidas referente à fase atual da pandemia no que diz respeito à forma como a gestão e os/as

trabalhadores/as transitaram para o teletrabalho, e depois utilizar estas experiências para modificar as políticas de teletrabalho existentes ou desenhar novas políticas.

- Incluir orientações para a tomada de decisão relativas à proteção de grupos vulneráveis da população ativa, tais como trabalhadores e trabalhadoras com condições de saúde subjacentes, trabalhadores mais velhos/as, que podem estar em maior risco de desenvolver problemas de saúde graves, trabalhadores que partilham o agregado familiar com uma pessoa que tem condições de saúde subjacentes, e mulheres, que provavelmente irão, de forma desproporcional, suportar o ónus das responsabilidades ao nível dos cuidados, no caso do encerramento de escolas ou de sistemas de apoio (OIT, 2020a). As grávidas e as puérperas são particularmente vulneráveis em qualquer crise sanitária; por conseguinte, as entidades empregadoras devem cumprir a Convenção (n.º 183) sobre Proteção da Maternidade da OIT, de 2000 e a Convenção (n.º 156) sobre a Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para os Trabalhadores dos dois

Sexos: Trabalhadores com Responsabilidades Familiares, de 1981 e as respetivas recomendações de acompanhamento.

- Avaliar as várias funções dentro da organização, de forma a aferir se podem ser desempenhadas por teletrabalho, pelo menos parcialmente, combinadas com alguns dias de trabalho presencial. Atualizar a política de teletrabalho da organização com base nestes resultados, bem como os Planos de Teletrabalho individuais.
- Considerar alterações às políticas de teletrabalho existentes para garantir o cumprimento dos termos e condições dos acordos coletivos de trabalho.
- Proceder a uma avaliação constante da experiência de teletrabalho e monitorizar as necessidades do pessoal, e sua evolução, através da aplicação regular de inquéritos, entrevistas, grupos focais e sessões de *Perguntas e Respostas*, de modo a garantir que as suas opiniões são integradas na conceção e implementação de futuras políticas de teletrabalho.
- Proceder à avaliação regular das necessidades de formação do pessoal e da gestão, e, subsequentemente, desenvolver e proporcionar formação específica para o reforço de competências e de confiança relativamente a novas formas de trabalhar, incluindo o teletrabalho, ou outras formas de trabalho flexível (por exemplo, acordos de horários flexíveis), horários escalonados, equipas alternadas, horários rotativos, etc.

Responsáveis pela decisão política poderão também considerar as seguintes ações para ajudar a promover um ambiente propício ao teletrabalho tanto em empresas privadas como

em organizações públicas:

- Monitorizar e avaliar a execução dos incentivos financeiros propostos, bem como o impacto de seus esforços legislativos durante as fases iniciais da pandemia; aprender com estas informações; e basear-se nos sucessos alcançados para melhor apoiar as entidades empregadoras na implementação mais efetiva do teletrabalho.
- Caso ainda não o tenham feito, as autoridades nacionais devem rever seus planos operacionais para abordar a COVID-19 relativamente à prevenção e mitigação dos impactos sociais da crise, incluindo o teletrabalho, bem como aquelas áreas que podem afetar desproporcionalmente grupos de pessoas com vulnerabilidades, como mulheres, pessoas idosas e com deficiência, migrantes, pais e mães sós, etc.
- Diálogo social: é imperativo que a decisão política envolva os parceiros sociais na revisão das lições aprendidas durante a fase atual da pandemia no que diz respeito à forma como responsáveis pela gestão e trabalhadores e trabalhadoras transitaram para o teletrabalho, e, subsequentemente, utilizar essas experiências para ajustar, conforme necessário, as políticas de teletrabalho existentes ou desenhar novas políticas.
- O Comité Económico e Social Europeu (CESE) tem abordado recentemente questões relacionadas com o teletrabalho, especialmente no contexto da tributação de trabalhadores transfronteiriços. Em fevereiro de 2024, a secção de União Económica e Monetária e Coesão Económica e Social (ECO) do CESE emitiu um parecer sobre a tributação global de teletrabalhadores transfronteiriços e o seu impacto na UE. Este parecer propõe a adaptação das regras fiscais às realidades do trabalho remoto, sugerindo que o rendimento dos teletrabalhadores seja tributado no país de residência do empregador, com o objetivo de simplificar a tributação para os trabalhadores e potencialmente ser atrativo para os empregadores. Além disso, recomenda a implementação de um mecanismo de partilha de receitas entre países para assegurar uma distribuição adequada das receitas fiscais.
Embora o CESE não tenha competência legislativa direta, os seus pareceres influenciam a formulação de políticas e legislação na União Europeia. Até ao momento, não foram identificadas novas legislações específicas sobre teletrabalho publicadas no site do CESE.

11 Observações finais

O Acordo-Quadro da UE sobre Teletrabalho é a principal referência para a legislação nacional e a negociação coletiva em matéria de teletrabalho na maioria dos Estados-Membros da UE.

Tal inclui a definição do que é o teletrabalho (uma forma de organização do trabalho em que um trabalhador utiliza equipamento TIC para realizar trabalho fora das instalações da empresa, onde esse trabalho poderia ter sido realizado nas instalações da empresa) e a regulamentação dos seus aspetos fundamentais: voluntariedade, tanto para os trabalhadores como para os empregadores; reversibilidade; igualdade de emprego, formação e direitos coletivos; proteção de dados; respeito pela privacidade; e a responsabilidade dos empregadores pela SST.

Os Estados-Membros da UE regulamentam o teletrabalho, quer através de legislação estatutária, quer através do diálogo social e da negociação coletiva. Na maioria dos países, ambos os tipos de regulamentação são utilizados (embora com cobertura e significado diferentes) e complementam-se mutuamente.

O papel desempenhado pelo Estado ou pelos intervenientes nas relações laborais na regulamentação do teletrabalho difere e depende, em parte, das tradições nacionais em matéria de relações laborais.

Antes do surto de COVID-19, uma distinção geral podia ser feita entre dois grupos principais:

Países com definições legais e legislação específica sobre a utilização do teletrabalho (organização do trabalho, condições de emprego, etc.) estabelecidas no Código do Trabalho ou legislação conexas (Bélgica, Bulgária, Chéquia, Espanha, Alemanha, Estónia, França, Grécia, Hungria, Croácia, Itália, Lituânia, Luxemburgo, Malta, Países Baixos, Polónia, Portugal, Roménia, Eslovénia, Eslováquia);

Países sem definições legais e legislação específica em matéria de teletrabalho, ou onde as disposições relativas ao teletrabalho são abrangidas por legislação diferente em matéria de proteção de dados, segurança e saúde ou tempo de trabalho (Áustria, Chipre, Dinamarca, Finlândia, Irlanda, Letónia, Suécia).

Tomando como referência o Acordo-Quadro da UE, os principais aspetos inovadores regulamentados podem resumir-se do seguinte modo:

Teletrabalho regular e ocasional: o Acordo-Quadro da UE abrangia apenas o teletrabalho regular (pelo menos 1 dia por semana). No entanto, o teletrabalho ocasional emergiu como a forma predominante de teletrabalho (ou seja, menos de 20% do tempo de trabalho e/ou não seguindo um padrão específico). As abordagens nacionais variam.

Alguns países alteraram a definição legal de teletrabalho para abranger qualquer intensidade (por exemplo, França); outros países estabeleceram definições e regras diferentes para o teletrabalho regular e ocasional (por exemplo, a Bélgica).

Direito de desligar: o acordo-quadro da UE estabelece que os teletrabalhadores devem gerir a organização do seu tempo de trabalho dentro dos limites da legislação nacional e da negociação coletiva. As expectativas de disponibilidade constante por parte das empresas ou clientes levaram alguns países a regulamentar o direito à desconexão, que inclui acordo sobre a distribuição de horas de trabalho, limitação de disponibilidade e pausas.

Direito ao teletrabalho: mesmo que o princípio do voluntariado seja mantido, alguns países regulamentaram o direito de solicitar o teletrabalho (por exemplo, a França ou os Países Baixos, onde os trabalhadores têm direito a receber uma resposta explicativa por escrito em caso de recusa de uma empresa) ou concederam um tratamento especial a alguns grupos com vista a apoiar a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar (por exemplo, a Alemanha).

Disposições específicas da legislação em matéria de saúde e segurança no trabalho que desenvolvem a abordagem geral do Acordo-Quadro da UE: a regulamentação neste domínio é variada. Em alguns países, o dever dos empregadores de realizar uma avaliação dos riscos e informar os trabalhadores é explicitamente mencionado na legislação, embora os procedimentos de avaliação dos riscos sejam diferentes e, em alguns países, os empregadores sejam severamente restringidos pelo direito à privacidade (nesses casos, a avaliação dos riscos baseia-se nas informações fornecidas pelo teletrabalhador). A gama de riscos de SST abordados também é diferente.

Alguns países desenvolveram regulamentação para avaliar e prevenir riscos psicossociais específicos, nomeadamente o isolamento, os conflitos profissionais e o stresse.

Por último, a responsabilidade das entidades patronais por acidentes de trabalho é uma área delicada e as regulamentações nacionais a este respeito variam consideravelmente.

Desde o surto de COVID-19, os governos adotaram uma variedade de medidas temporárias para promover ou impor o teletrabalho como medida preventiva para conter a propagação da COVID-19.

Paralelamente, os pontos focais nacionais da EU-OSHA salientam que a pandemia levou a uma maior sensibilização para a relevância das questões de SST no trabalho, tanto nas instalações dos empregadores como noutros locais.

As orientações gerais para prevenir a expansão da pandemia no trabalho foram combinadas com guias e recursos mais específicos para facilitar a transição para um teletrabalho seguro, tendo em conta que muitas empresas e teletrabalhadores não tinham experiência prévia com este regime de trabalho.

Além disso, na maioria dos países, a experiência de teletrabalho extenso e prolongado tem alimentado mudanças na legislação e debates destinados a adaptar melhor a regulamentação do teletrabalho num cenário pós-COVID-19.

No momento da redação deste artigo, cinco países implementaram alterações legais (Itália, Luxemburgo, Letónia, Eslováquia e Espanha), enquanto a legislação está a ser revista em muitos outros países (Áustria, Bélgica, Chipre, Croácia, Hungria, Irlanda, Alemanha, Países Baixos, Malta, Polónia, Portugal e Eslovénia).

As alterações legislativas e os debates políticos sobre o teletrabalho abrangem quatro aspetos principais:

- 1.º a definição legal de teletrabalho (incluindo a distinção entre teletrabalho regular e ocasional);
- 2.º o direito à desconexão;
- 3.º o direito ao teletrabalho;
- 4.º as disposições em matéria de SST.

Em contrapartida, a experiência do teletrabalho durante a pandemia não levou a mudanças legais ou debates políticos nos países nórdicos.

A implementação do teletrabalho ocasional através de acordos individuais e informais tem sido tradicionalmente baseada na autorregulação, sem restrições de gestão específicas, baseando-se antes na confiança entre empregadores e trabalhadores (a chamada abordagem

da "liberdade com responsabilidade").

Esta abordagem parece ter sido eficaz durante a pandemia. A Dinamarca é o único país nórdico onde existe um amplo debate sobre o teletrabalho, incluindo apelos a alterações nas disposições em matéria de SST aplicáveis ao trabalho em casa.

No entanto, o debate parece estar em consonância com uma maior autorregulação: uma das aspirações é que o trabalho a partir de casa seja possível em maior escala antes de se aplicarem requisitos específicos em matéria de SST.

12 Anexo 1 – Análise Comparativa e Jurisprudência relevante sobre Teletrabalho

Ponto 1

Comparação das Diretrizes sobre a Voluntariedade e Reversibilidade do Teletrabalho na UE, Portugal e Espanha

1. União Europeia (UE)

A União Europeia reconhece que o teletrabalho deve ser uma escolha voluntária e reversível, protegendo os direitos dos trabalhadores e empregadores. No entanto, a UE não impõe regras obrigatórias, deixando a regulamentação detalhada para os Estados-Membros. Os principais instrumentos incluem:

- **Acordo-Quadro Europeu sobre Teletrabalho (2002)**
 - Define que o teletrabalho deve ser voluntário para ambas as partes (trabalhador e empregador).
 - O teletrabalho pode ser revertido por decisão mútua ou por pedido do trabalhador, sempre que possível.
 - Recomenda que os Estados-Membros estabeleçam regras claras para assegurar a reversibilidade do teletrabalho.
- **Diretiva 2019/1152 sobre Condições de Trabalho Transparentes e Previsíveis**
 - Obriga os empregadores a especificarem claramente as condições do teletrabalho nos contratos de trabalho, incluindo a possibilidade de reversão.
- **Pilar Europeu dos Direitos Sociais (2017) – Princípio 5**
 - Garante que os trabalhadores têm direito a condições de trabalho justas e previsíveis, incluindo a liberdade de optar ou reverter o teletrabalho sem represálias.

A UE recomenda a voluntariedade e reversibilidade do teletrabalho, mas não impõe um modelo obrigatório, permitindo que cada país defina as suas próprias regras.

2. Portugal

Portugal tem uma das regulamentações mais detalhadas da UE sobre teletrabalho, garantindo a sua

natureza voluntária e reversível através de legislação específica. Os principais pontos incluem:

- **Código do Trabalho (Artigo 166.º e 169.º)**
 - O teletrabalho deve ser acordado por ambas as partes, sendo formalizado por escrito.
 - Nenhum trabalhador pode ser forçado a aderir ao teletrabalho contra a sua vontade.
- **Lei n.º 83/2021 – Regulamentação do Teletrabalho**
 - O trabalhador tem o direito de pedir a reversão para o regime presencial.
 - A reversão pode ocorrer por acordo entre ambas as partes ou por solicitação do trabalhador, sempre que possível.
 - O empregador não pode penalizar o trabalhador por querer regressar ao regime presencial.
- **Exceções à reversibilidade**
 - Em situações específicas, como teletrabalho por motivos de parentalidade, deficiência ou doença crónica, o empregador é obrigado a aceitar o teletrabalho e não pode exigir o retorno ao presencial sem motivo justificado.

Portugal garante a voluntariedade e a reversibilidade do teletrabalho, impedindo que empregadores forcem a adoção ou permanência no regime remoto.

3. Espanha

Espanha tem um dos quadros legais mais avançados da Europa sobre teletrabalho, garantindo que seja voluntário e reversível. Os principais aspetos incluem:

- **Lei 10/2021, de 9 de julho, sobre Teletrabalho**
 - O teletrabalho deve ser uma escolha voluntária e acordada por escrito.
 - Nenhum trabalhador pode ser obrigado a aceitar teletrabalho sem o seu consentimento.
- **Estatuto dos Trabalhadores (Artigo 13.º)**
 - Assegura que os trabalhadores podem solicitar a reversão do teletrabalho para o regime presencial, desde que respeitem os prazos estabelecidos no acordo inicial.
 - O empregador não pode despedir ou penalizar um trabalhador por querer voltar ao presencial.
- **Direito à reversibilidade**
 - O trabalhador pode pedir para regressar ao modelo presencial, e o empregador deve justificar se recusar.
 - Em casos de parentalidade, doença crónica ou deficiência, o teletrabalho pode ser obrigatório para proteger os direitos do trabalhador.

Espanha assegura que o teletrabalho é sempre voluntário e pode ser revertido, protegendo os trabalhadores contra represálias.

Conclusão

A União Europeia, Portugal e Espanha garantem que o teletrabalho tem uma natureza voluntária e reversível, assegurando que nenhum trabalhador pode ser forçado a trabalhar remotamente e que há mecanismos para voltar ao regime presencial.

Parâmetro	UE	Portugal	Espanha
Teletrabalho voluntário	Sim	Sim	Sim
Obrigação de acordo por escrito	Recomendado	Sim	Sim
Direito � reversibilidade	Recomendado	Sim	Sim
Proibição de penalizações ao trabalhador	Sim	Sim	Sim
Exceções (parentalidade, deficiência, etc.)	Não obrigatório	Sim	Sim

Principais diferenç s entre os três sistemas:

1. A UE recomenda a voluntariedade e reversibilidade, mas não impõe regras obrigatórias, deixando a regulamentação para os Estados-Membros.
2. Portugal tem regras rígidas sobre a voluntariedade do teletrabalho, exigindo que seja formalizado por escrito e garantindo o direito   reversão.
3. Espanha tem um dos modelos mais completos da UE, com garantias legais para impedir coa o ou penalizações ao trabalhador que deseje voltar ao regime presencial.

No geral, Portugal e Espanha asseguram um quadro legal robusto para garantir que o teletrabalho seja sempre uma escolha voluntária e reversível, protegendo os direitos dos trabalhadores.

Ponto 2

Os trabalhadores em teletrabalho tem os mesmos direitos, individuais e coletivos que os trabalhadores comparáveis das empresas para as quais exercem atividade.

Comparação das Diretrizes sobre a Igualdade de Direitos entre Teletrabalhadores e Trabalhadores Presenciais na UE, Portugal e Espanha

1. União Europeia (UE)

A União Europeia estabelece princípios fundamentais para garantir que os trabalhadores em teletrabalho tenham os mesmos direitos individuais e coletivos que os trabalhadores presenciais, evitando discriminação. Os principais instrumentos incluem:

- **Acordo-Quadro Europeu sobre Teletrabalho (2002)**
 - Determina que os trabalhadores remotos devem ter os mesmos direitos que os trabalhadores presenciais em termos de salário, progressão na carreira, formação, segurança e saúde no trabalho, proteção de dados e participação sindical.
 - Obriga os Estados-Membros a garantirem que a adoção do teletrabalho não prejudique a posição do trabalhador na empresa.
- **Diretiva 2003/88/CE sobre o Tempo de Trabalho**
 - Estabelece que os teletrabalhadores têm direito ao mesmo tempo de descanso e limite de horas trabalhadas que os trabalhadores presenciais.
- **Diretiva 2019/1152 sobre Condições de Trabalho Transparentes e Previsíveis**
 - Exige que as condições de trabalho dos teletrabalhadores sejam comunicadas de forma clara e justa, garantindo que não haja desigualdade em relação aos trabalhadores presenciais.
- **Pilar Europeu dos Direitos Sociais (2017) – Princípio 5 e 8**
 - Afirma que todos os trabalhadores, independentemente do regime de trabalho, devem ter igualdade de direitos e acesso à proteção social.
 - Garante que os teletrabalhadores tenham acesso a representação sindical e negociação coletiva.

A UE garante que os teletrabalhadores não podem ser discriminados em relação aos trabalhadores presenciais, mas deixa a regulamentação detalhada para cada Estado-Membro.

2. Portugal

Portugal protege ativamente a igualdade de direitos entre trabalhadores presenciais e teletrabalhadores, garantindo que o regime remoto não afeta os direitos individuais ou coletivos dos trabalhadores. Os principais pontos incluem:

- **Código do Trabalho (Artigo 169.º)**
 - Determina que os trabalhadores em teletrabalho têm os mesmos direitos e deveres que os trabalhadores presenciais, incluindo:
 - Remuneração equivalente.

- Progressão na carreira e promoções sem discriminação.
- Acesso a formação profissional e desenvolvimento de competências.
- Proteção contra acidentes de trabalho e apoio da medicina do trabalho.
- Participação sindical e negociação coletiva.

- **Lei n.º 83/2021 – Regulamentação do Teletrabalho**

- Obriga as empresas a garantirem que os teletrabalhadores não sejam excluídos de reuniões, formações ou processos internos.

- Garante que os trabalhadores remotos tenham acesso às mesmas informações e comunicações internas.

- Proíbe a discriminação salarial entre trabalhadores remotos e presenciais.

- **Regime de Saúde e Segurança no Teletrabalho (Lei n.º 102/2009)**

- Exige que os empregadores forneçam acompanhamento médico adequado aos teletrabalhadores.

- Obriga que os acidentes ocorridos durante o teletrabalho sejam considerados acidentes de trabalho e cobertos pelo seguro.

- **Direito à Representação Coletiva e Sindical**

- O teletrabalhador não pode ser impedido de participar em atividades sindicais e tem direito a representação nas mesmas condições que os trabalhadores presenciais.

Portugal garante plenamente a igualdade de direitos dos teletrabalhadores, assegurando que não há discriminação na remuneração, progressão na carreira, acesso à informação ou participação sindical.

3. Espanha

Espanha tem uma regulamentação avançada e bem detalhada sobre a igualdade de direitos dos teletrabalhadores, garantindo que não sejam discriminados em relação aos trabalhadores presenciais. Os principais aspetos incluem:

- **Lei 10/2021, de 9 de julho, sobre Teletrabalho**

- Garante que os teletrabalhadores têm os mesmos direitos que os trabalhadores presenciais, incluindo:

- Salário e benefícios iguais.
- Acesso a oportunidades de promoção e formação profissional.
- Proteção contra riscos laborais e saúde ocupacional.
- Direito à participação sindical e negociação coletiva.
-

- **Estatuto dos Trabalhadores (Artigo 13.º e Artigo 64.º)**

- Determina que as empresas devem garantir que os teletrabalhadores tenham acesso às mesmas oportunidades e benefícios que os trabalhadores presenciais.

- Exige que os sindicatos e representantes dos trabalhadores tenham acesso aos teletrabalhadores para garantir a participação sindical.

- **Direito a Seguros e Saúde no Teletrabalho**

- Os acidentes ocorridos durante o teletrabalho são considerados acidentes de trabalho e cobertos pelo seguro laboral.

- As empresas devem garantir que os teletrabalhadores recebam acompanhamento médico adequado.

- **Participação em Atividades e Comunicação Interna**

- As empresas devem assegurar que os teletrabalhadores tenham acesso à informação corporativa e possam participar em reuniões e decisões organizacionais.

- **Convenções Coletivas Setoriais sobre Teletrabalho**

- Muitos setores em Espanha já assinaram acordos coletivos que garantem direitos adicionais para teletrabalhadores, como apoio financeiro para despesas e direito a horários flexíveis.

Espanha protege amplamente a igualdade de direitos dos teletrabalhadores, garantindo igualdade salarial, acesso à informação, participação sindical e proteção contra acidentes.

Conclusão

A União Europeia, Portugal e Espanha garantem que os trabalhadores em teletrabalho têm os mesmos direitos individuais e coletivos que os trabalhadores presenciais, assegurando que não há discriminação no salário, progressão na carreira, participação sindical e proteção social.

Parâmetro	UE	Portugal	Espanha
Igualdade de salário e benefícios	Sim	Sim	Sim
Direito à progressão na carreira	Sim	Sim	Sim
Acesso à formação e desenvolvimento	Sim	Sim	Sim
Proteção contra acidentes de trabalho	Sim	Sim	Sim
Direito à participação sindical	Sim	Sim	Sim
Acesso a informação e comunicação interna	Recomendado	Sim	Sim
Possibilidade de negociação coletiva específica	Sim	Sim	Sim

Principais diferenças entre os três sistemas:

1. A UE estabelece princípios gerais, garantindo que os teletrabalhadores tenham os mesmos direitos, mas deixa a implementação detalhada para os Estados-Membros.
2. Portugal assegura a igualdade total entre trabalhadores remotos e presenciais, estabelecendo regras claras sobre remuneração, progressão na carreira, saúde e representação sindical.
3. Espanha tem um dos quadros legais mais avançados da UE, garantindo igualdade de direitos e impondo obrigações claras às empresas para evitar discriminação no teletrabalho.

No geral, Portugal e Espanha asseguram um quadro legal robusto para garantir que os trabalhadores remotos tenham os mesmos direitos que os trabalhadores presenciais, protegendo remuneração, participação sindical, proteção social e progressão na carreira.

Ponto 3

Implementação de medidas para assegurar a efetividade dos direitos dos trabalhadores em teletrabalho, incluindo as condições de saúde e segurança no trabalho

Comparação das Diretrizes sobre a Efetividade dos Direitos dos Teletrabalhadores na UE, Portugal e Espanha

1. União Europeia (UE)

A União Europeia estabelece princípios fundamentais para garantir a proteção dos teletrabalhadores, incluindo a segurança e a saúde no trabalho, mas deixa a implementação detalhada para os Estados-Membros. As principais diretrizes incluem:

- **Acordo-Quadro Europeu sobre Teletrabalho (2002)**
 - Determina que os teletrabalhadores devem ter os mesmos direitos que os trabalhadores presenciais.
 - Exige que os empregadores garantam um ambiente de trabalho seguro e saudável, incluindo prevenção de riscos psicossociais e ergonómicos.
- **Diretiva 89/391/CEE sobre Segurança e Saúde no Trabalho**

- Obriga os empregadores a avaliarem e prevenirem riscos laborais, independentemente do local de trabalho.
- Exige que os Estados-Membros implementem medidas de fiscalização para garantir condições de trabalho seguras.
- **Diretiva 90/270/CEE sobre Trabalho com Equipamentos de Ecrã**
 - Especifica requisitos para prevenção de problemas visuais, posturais e fadiga digital.
 - Obriga os empregadores a fornecerem informação e formação sobre ergonomia e boas práticas no uso de computadores.
- **Diretiva 2019/1152 sobre Condições de Trabalho Transparentes e Previsíveis**
 - Exige que os Estados-Membros garantam que os contratos de teletrabalho incluam informações claras sobre direitos, deveres e medidas de segurança.
- **Plano de Ação para o Pilar Europeu dos Direitos Sociais (2021-2027)**
 - Incentiva os países da UE a investirem em infraestruturas para melhorar a proteção dos teletrabalhadores, garantindo que tenham equipamentos adequados e proteção contra riscos laborais.

A UE estabelece diretrizes gerais para a proteção dos teletrabalhadores, especialmente em termos de saúde e segurança, mas a regulamentação específica é deixada para os Estados-Membros.

2. Portugal

Portugal tem uma das legislações mais detalhadas da UE sobre proteção dos teletrabalhadores, incluindo obrigações dos empregadores e direitos dos trabalhadores. Os principais pontos incluem:

- **Código do Trabalho (Artigo 169.º)**
 - Garante que os teletrabalhadores têm os mesmos direitos que os trabalhadores presenciais.
 - Determina que o empregador deve garantir as condições adequadas para a prestação de trabalho remoto, incluindo segurança e saúde no trabalho.
- **Lei n.º 83/2021 – Regulamentação do Teletrabalho**
 - Obriga o empregador a fornecer e manter os equipamentos necessários para o teletrabalho.
 - Exige que os empregadores compensem despesas adicionais, como eletricidade e internet.
 - Garante acompanhamento médico periódico aos teletrabalhadores.
- **Regime de Segurança e Saúde no Trabalho (Lei n.º 102/2009)**
 - Obriga os empregadores a avaliar os riscos do teletrabalho e implementar medidas preventivas.
 - Exige que os trabalhadores tenham condições ergonómicas adequadas e pausas regulares

para evitar fadiga.

- **Direito à Desconexão Digital (Lei n.º 93/2021)**

- Proíbe os empregadores de contactarem os trabalhadores fora do horário de trabalho, prevenindo exaustão e riscos psicossociais.

- **Apoio para a melhoria das condições de teletrabalho**

- O governo português criou programas de incentivos para empresas melhorarem as condições de teletrabalho, garantindo acesso a equipamentos adequados.

Portugal garante que os teletrabalhadores tenham acesso a medidas de segurança e saúde no trabalho, proteção contra abusos e compensação por custos adicionais.

3. Espanha

Espanha tem uma regulamentação robusta sobre a proteção dos teletrabalhadores, garantindo que a implementação do teletrabalho ocorra em condições seguras e justas. Os principais aspetos incluem:

- **Lei 10/2021, de 9 de julho, sobre Teletrabalho**

- Determina que o teletrabalho deve ser acordado por escrito e incluir medidas de proteção para o trabalhador.

- Exige que os empregadores forneçam os equipamentos necessários e cubram custos adicionais.

- **Estatuto dos Trabalhadores (Artigo 13.º e 156.º)**

- Obriga as empresas a garantirem que os teletrabalhadores tenham as mesmas condições de segurança e saúde que os trabalhadores presenciais.

- Estabelece que os acidentes ocorridos durante o teletrabalho são considerados acidentes de trabalho e cobertos pelo seguro laboral.

- **Regime de Prevenção de Riscos Laborais (Lei 31/1995)**

- Obriga os empregadores a realizarem avaliações regulares das condições do teletrabalho, garantindo ergonomia adequada e pausas obrigatórias.

- Impõe regras para prevenção de riscos psicossociais e exaustão digital.

- **Direito à Desconexão Digital (Lei Orgânica 3/2018)**

- Obriga os empregadores a respeitarem o tempo de descanso dos trabalhadores e implementarem políticas internas para evitar sobrecarga digital.

- **Fundo Estatal para a Digitalização do Trabalho**

- Financia programas para modernizar o teletrabalho e garantir condições adequadas para

trabalhadores remotos.

Espanha tem uma regulamentação detalhada para proteger os teletrabalhadores, garantindo segurança, compensação financeira e prevenção de riscos laborais.

Conclusão

A União Europeia, Portugal e Espanha garantem a implementação de medidas para assegurar a efetividade dos direitos dos teletrabalhadores, especialmente no que diz respeito à segurança, saúde e condições de trabalho justas.

Parâmetro	UE	Portugal	Espanha
Obrigações de garantir segurança e saúde no teletrabalho	Sim	Sim	Sim
Acompanhamento médico para teletrabalhadores	Recomendado	Sim	Sim
Avaliação de riscos ergonómicos e psicossociais	Sim	Sim	Sim
Direito à desconexão digital	Sim	Sim	Sim
Compensação de despesas para teletrabalhadores	Não obrigatório	Sim	Sim
Regulação sobre acidentes de trabalho no teletrabalho	Sim	Sim	Sim

Principais diferenças entre os três sistemas:

1. A UE estabelece diretrizes gerais sobre a proteção dos teletrabalhadores, mas deixa a implementação para os Estados-Membros.
2. Portugal tem uma regulamentação detalhada, garantindo acompanhamento médico, ergonomia adequada e compensação de custos.
3. Espanha tem um dos quadros legais mais robustos da UE, impondo regras rigorosas para proteção contra riscos laborais e exaustão digital.

No geral, Portugal e Espanha garantem a implementação de medidas eficazes para proteger os teletrabalhadores, assegurando segurança, saúde e compensação justa para quem trabalha remotamente.

Ponto 4

As entidades empregadoras são responsáveis pela provisão, instalação e manutenção dos

equipamentos necessários ao teletrabalho.

Comparação das Diretrizes sobre a Responsabilidade das Empresas na Provisão de Equipamentos para Teletrabalho na UE, Portugal e Espanha

1. União Europeia (UE)

A União Europeia reconhece que a provisão de equipamentos adequados é essencial para garantir um teletrabalho eficiente e seguro, mas não impõe regras obrigatórias sobre quem deve arcar com os custos. No entanto, a UE estabelece princípios gerais sobre a responsabilidade dos empregadores por meio das seguintes diretrizes:

- **Acordo-Quadro Europeu sobre Teletrabalho (2002)**
 - Determina que o empregador é responsável por fornecer, instalar e manter os equipamentos necessários para o teletrabalho, salvo acordo em contrário.
 - Recomenda que os custos adicionais do teletrabalho devem ser cobertos pela entidade empregadora.
 - Afirma que as empresas devem garantir a segurança dos equipamentos utilizados no teletrabalho.
- **Diretiva 89/391/CEE sobre Segurança e Saúde no Trabalho**
 - Obriga os empregadores a garantirem que os equipamentos usados pelos teletrabalhadores sejam seguros e ergonómicos.
- **Diretiva 90/270/CEE sobre Trabalho com Equipamentos de Ecrã**
 - Exige que os equipamentos utilizados pelos teletrabalhadores sigam normas de ergonomia para prevenir fadiga ocular e problemas musculoesqueléticos.
- **Pilar Europeu dos Direitos Sociais (2017) – Princípio 5**
 - Determina que os trabalhadores devem ter condições de trabalho justas, incluindo acesso a equipamentos e ferramentas adequadas para realizar suas funções.

A UE recomenda que as empresas sejam responsáveis pela provisão e manutenção dos equipamentos de teletrabalho, mas não estabelece uma obrigatoriedade legal uniforme para todos os Estados-Membros, deixando a regulamentação para cada país.

2. Portugal

Portugal tem uma legislação clara e rigorosa sobre a responsabilidade das empresas na provisão de equipamentos para o teletrabalho, garantindo que os empregadores não transfiram custos para os trabalhadores. Os principais pontos incluem:

- **Código do Trabalho (Artigo 168.º-A e 169.º)**

- Determina que o empregador é responsável por fornecer todos os equipamentos necessários ao teletrabalho, incluindo:

- Computador ou outro dispositivo eletrónico.
- Software e ferramentas de comunicação.
- Manutenção e suporte técnico.

- **Lei n.º 83/2021 – Regulamentação do Teletrabalho**

- Exige que o empregador forneça os equipamentos necessários e cubra despesas adicionais associadas ao teletrabalho.
- Caso o trabalhador utilize os seus próprios equipamentos, o empregador deve pagar uma compensação financeira.
- Determina que as despesas com eletricidade, internet e outros custos adicionais sejam reembolsadas pelo empregador.

- **Regime de Segurança e Saúde no Trabalho (Lei n.º 102/2009)**

- Obriga os empregadores a garantirem que os equipamentos fornecidos para teletrabalho sejam ergonómicos e seguros.

- **Fiscalização e Penalizações**

- A Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) pode fiscalizar empresas para garantir o cumprimento das normas sobre provisão de equipamentos.

Portugal garante que os empregadores são responsáveis pela provisão, manutenção e custos dos equipamentos de teletrabalho, protegendo os trabalhadores contra encargos indevidos.

3. Espanha

Espanha tem uma regulamentação detalhada e rigorosa sobre a responsabilidade das empresas na provisão de equipamentos para o teletrabalho, garantindo que os trabalhadores não arquem com custos adicionais. Os principais aspetos incluem:

- **Lei 10/2021, de 9 de julho, sobre Teletrabalho**

- Determina que o teletrabalho deve ser formalizado por escrito e incluir cláusulas sobre a provisão de equipamentos.

- Obriga as empresas a fornecerem e manterem os dispositivos necessários para o desempenho do trabalho remoto.

- **Estatuto dos Trabalhadores (Artigo 13.º)**

- Garante que os teletrabalhadores tenham as mesmas condições de trabalho que os trabalhadores presenciais, incluindo o direito a equipamentos adequados.

- **Obrigação de Compensação Financeira**

- Caso o trabalhador utilize seus próprios equipamentos, a empresa deve compensá-lo financeiramente pelos custos de uso e manutenção.

- As empresas também são obrigadas a reembolsar despesas com eletricidade, internet e outras infraestruturas necessárias.

- **Regime de Saúde e Segurança no Trabalho (Lei 31/1995)**

- Determina que os empregadores devem garantir que os equipamentos fornecidos atendam aos padrões de segurança e ergonomia.

- **Convenções Coletivas e Negociação Sindical**

- Muitos setores já firmaram acordos coletivos que estabelecem regras específicas para a provisão de equipamentos e compensações financeiras no teletrabalho.

Espanha garante que os empregadores sejam responsáveis pelo fornecimento de equipamentos, manutenção e custos associados ao teletrabalho, evitando que os trabalhadores arquem com despesas extras.

Conclusão

A União Europeia, Portugal e Espanha garantem que as empresas sejam responsáveis pela provisão, instalação e manutenção dos equipamentos necessários ao teletrabalho, assegurando que os trabalhadores remotos não tenham encargos financeiros indevidos.

Parâmetro	UE	Portugal	Espanha
Obrigação do empregador fornecer equipamentos	Recomendado	Sim	Sim
Obrigação de manutenção dos equipamentos	Recomendado	Sim	Sim
Obrigação de cobrir despesas adicionais	Recomendado	Sim	Sim
Direito à compensação financeira se usar equipamentos próprios	Não obrigatório	Sim	Sim
Normas de ergonomia e segurança	Sim	Sim	Sim
Possibilidade de fiscalização e penalizações	Não obrigatório	Sim	Sim

Principais diferenças entre os três sistemas:

1. A UE estabelece diretrizes gerais, mas não impõe regras obrigatórias sobre a responsabilidade das empresas na provisão de equipamentos para teletrabalho.
2. Portugal tem um dos regimes mais rigorosos, obrigando os empregadores a fornecerem equipamentos, garantirem manutenção e compensarem despesas.
3. Espanha possui uma legislação detalhada, garantindo que os trabalhadores remotos tenham acesso a equipamentos adequados e sejam compensados pelos custos do teletrabalho.

No geral, Portugal e Espanha garantem que as empresas sejam integralmente responsáveis pelos custos e manutenção dos equipamentos usados no teletrabalho, assegurando proteção financeira e segurança para os trabalhadores.

Ponto 5

O empregador deve cobrir diretamente os custos incorridos com o teletrabalho, nomeadamente os relacionados com a comunicação (consumíveis, telemóveis e Internet).

Comparação das Diretrizes sobre a Cobertura de Custos do Teletrabalho na UE, Portugal e Espanha

1. União Europeia (UE)

A União Europeia reconhece que os custos do teletrabalho devem ser cobertos pelo empregador, mas não impõe regras específicas ou obrigatórias, deixando a regulamentação a cargo dos Estados-Membros. As diretrizes mais relevantes incluem:

- **Acordo-Quadro Europeu sobre Teletrabalho (2002)**
 - Determina que o empregador deve fornecer, instalar e manter os equipamentos necessários para o teletrabalho.
 - Estabelece que os custos do teletrabalho, incluindo comunicação, devem ser suportados pelo empregador, salvo acordo em contrário.
- **Diretiva 2019/1152 sobre Condições de Trabalho Transparentes e Previsíveis**
 - Obriga os empregadores a fornecerem informações claras sobre as condições do teletrabalho, incluindo quem arca com os custos da comunicação e infraestrutura.
- **Pilar Europeu dos Direitos Sociais (2017) – Princípio 5**
 - Afirma que todos os trabalhadores devem ter acesso a condições de trabalho justas, sem encargos indevidos para desempenhar suas funções.
- **Mecanismo de Recuperação e Resiliência (NextGenerationEU)**

- Incentiva os Estados-Membros a adotarem políticas que garantam a igualdade entre trabalhadores presenciais e teletrabalhadores, incluindo apoios para cobrir custos do trabalho remoto.

A UE recomenda fortemente que os empregadores assumam os custos do teletrabalho, mas não impõe uma regulamentação uniforme, deixando essa decisão para cada país.

2. Portugal

Portugal tem uma das regulamentações mais rígidas da UE sobre a responsabilidade dos empregadores em cobrir os custos do teletrabalho, assegurando que os trabalhadores remotos não tenham encargos financeiros adicionais. Os principais pontos incluem:

- **Código do Trabalho (Artigo 168.º-A e 169.º)**
 - Determina que o empregador é responsável por cobrir todos os custos do teletrabalho, incluindo Internet, eletricidade e outros consumíveis.
 - O empregador deve fornecer os equipamentos necessários ou compensar o trabalhador caso use equipamentos próprios.
- **Lei n.º 83/2021 – Regulamentação do Teletrabalho**
 - Obriga as empresas a reembolsarem os custos adicionais que os trabalhadores incorram devido ao teletrabalho, incluindo:
 - Internet e comunicações (telemóveis, chamadas, consumo de dados).
 - Despesas com eletricidade.
 - Material de escritório e consumíveis.
 - O reembolso deve ser feito de forma clara e regular, sem ser considerado rendimento tributável.
- **Regime de Segurança e Saúde no Trabalho (Lei n.º 102/2009)**
 - Assegura que os equipamentos e condições de trabalho do teletrabalhador devem ser equivalentes aos dos trabalhadores presenciais.
- **Fiscalização e Penalizações**
 - A Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) pode fiscalizar as empresas e aplicar sanções se os trabalhadores forem obrigados a suportar custos do teletrabalho.

Portugal obriga os empregadores a cobrir diretamente os custos do teletrabalho, incluindo comunicação e consumíveis, garantindo que não haja prejuízo financeiro para os trabalhadores remotos.

3. Espanha

Espanha tem uma das regulamentações mais completas da Europa sobre a cobertura de custos do teletrabalho, garantindo que os empregadores sejam totalmente responsáveis pelas despesas dos trabalhadores remotos. Os principais aspetos incluem:

- **Lei 10/2021, de 9 de julho, sobre Teletrabalho**
 - Determina que as empresas são obrigadas a cobrir os custos diretos do teletrabalho, incluindo:
 - Internet, telemóveis e chamadas profissionais.
 - Energia elétrica utilizada durante o horário de trabalho.
 - Materiais e equipamentos necessários para o desempenho das funções.
 - Acordos coletivos podem estabelecer valores adicionais de compensação.
- **Estatuto dos Trabalhadores (Artigo 13.º e 156.º)**
 - Garante que os trabalhadores não podem ser forçados a arcar com custos adicionais pelo teletrabalho.
 - Qualquer recusa do empregador em cobrir os custos pode ser denunciada às autoridades laborais.
- **ObrigaçãO de Compensação Financeira**
 - Se o trabalhador utilizar equipamentos próprios, a empresa deve compensá-lo financeiramente pelo uso e manutenção dos mesmos.
 - Os custos compensados não podem ser considerados rendimento tributável para o trabalhador.
- **Convenções Coletivas e Negociação Sindical**
 - Muitos setores têm acordos coletivos que garantem compensações adicionais para cobrir custos do teletrabalho.
- **Sanções para Empresas que Não Cumprem as Regras**
 - As empresas que não cobrirem os custos do teletrabalho podem ser multadas pelo Ministério do Trabalho.

Espanha obriga os empregadores a arcarem com os custos do teletrabalho, garantindo que nenhum trabalhador remoto tenha despesas adicionais.

Conclusão

A União Europeia, Portugal e Espanha garantem que os empregadores sejam responsáveis pelos custos do teletrabalho, incluindo despesas com Internet, telemóveis e consumíveis, assegurando que os trabalhadores não sejam prejudicados financeiramente pelo regime remoto.

Parâmetro	UE	Portugal	Espanha
Obrigação do empregador cobrir custos do teletrabalho	Recomendado	Sim	Sim
Cobertura de custos de Internet e comunica�o	Recomendado	Sim	Sim
Cobertura de custos com eletricidade	Não obrigatório	Sim	Sim
Compensac�o financeira se o trabalhador usar equipamentos próprios	Não obrigatório	Sim	Sim
Regula�o sobre reembolso de despesas	Recomendado	Sim	Sim
San�oes para empresas que não cumprem a norma	Não obrigatório	Sim	Sim

Principais diferenças entre os três sistemas:

1. A UE recomenda que os empregadores cubram os custos do teletrabalho, mas não impõe regras obrigatórias, deixando essa decisão para cada país.
2. Portugal tem uma das regula oes mais rígidas da Europa, obrigando os empregadores a reembolsarem todas as despesas associadas ao teletrabalho, incluindo Internet e eletricidade.
3. Espanha também possui regras claras, garantindo que as empresas cubram diretamente os custos do teletrabalho, com possibilidade de san oes para empresas que não cumprirem essa obriga o.

No geral, Portugal e Espanha asseguram que os trabalhadores remotos não tenham encargos financeiros adicionais, garantindo cobertura total de custos de comunica o, consumíveis e eletricidade por parte dos empregadores.

Ponto 6

As empresas devem utilizar mecanismos que permitam medir os tempos de trabalho normal e de trabalho extraordinário.

Comparac o das Diretrizes sobre a Medica o dos Tempos de Trabalho na UE, Portugal e Espanha

1. União Europeia (UE)



A União Europeia estabelece princípios fundamentais sobre o registo do tempo de trabalho, garantindo que os trabalhadores não sejam sujeitos a horários abusivos e que as horas extraordinárias sejam devidamente compensadas. As principais diretrizes incluem:

- **Diretiva 2003/88/CE sobre o Tempo de Trabalho**

- Determina que a jornada de trabalho semanal não pode ultrapassar 48 horas, incluindo horas extraordinárias.
- Estabelece que os empregadores devem garantir períodos mínimos de descanso diário e semanal.

- **Acórdão do Tribunal de Justiça da União Europeia (TJUE) - Caso C-55/18 (2019)**

- Obriga os Estados-Membros a garantirem que os empregadores implementem sistemas de registo do tempo de trabalho para monitorizar a jornada laboral.
- Determina que a ausência de mecanismos formais de registo de tempo pode violar os direitos dos trabalhadores.

- **Pilar Europeu dos Direitos Sociais (2017) - Princípio 5**

- Garante que todos os trabalhadores devem ter condições de trabalho justas, incluindo o direito a um horário transparente e previsível.

- **Diretiva 2019/1152 sobre Condições de Trabalho Transparentes e Previsíveis**

- Exige que os empregadores informem os trabalhadores sobre os seus horários de trabalho e eventuais variações.

A UE obriga os Estados-Membros a garantirem que as empresas utilizem mecanismos para medir os tempos de trabalho, mas deixa a implementação concreta para cada país.

2. Portugal

Portugal tem uma regulamentação rigorosa sobre o registo do tempo de trabalho, garantindo que as empresas sejam responsáveis por medir a jornada laboral e assegurar o pagamento de horas extraordinárias. Os principais pontos incluem:

- **Código do Trabalho (Artigos 202.º a 205.º)**

- Obriga os empregadores a registarem os tempos de trabalho dos seus trabalhadores, incluindo horas extraordinárias.
- Estabelece que os trabalhadores não podem exceder as 8 horas diárias e 40 horas semanais, salvo acordo coletivo.

- **Lei n.º 93/2021 - Direito à Desconexão Digital**

- Proíbe a imposição de disponibilidade constante por parte dos empregadores.

- Exige que os tempos de trabalho e descanso sejam monitorizados e respeitados.
- **Obrigação de manter registos do tempo de trabalho**
 - As empresas devem manter registos exatos das horas trabalhadas, que podem ser fiscalizados pela Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT).
 - Estes registos devem estar disponíveis para auditorias e inspeções laborais.
- **Regulação do Trabalho Remoto (Lei n.  83/2021)**
 - Determina que os empregadores devem garantir que os tempos de trabalho e descanso dos teletrabalhadores sejam monitorizados corretamente.
 - As empresas não podem usar sistemas de controlo excessivos que violem a privacidade dos trabalhadores.

Portugal obriga todas as empresas a utilizarem mecanismos de registo do tempo de trabalho, garantindo que as horas extraordinárias sejam devidamente contabilizadas e remuneradas.

3. Espanha

Espanha tem uma das regulações mais avançadas da Europa sobre o controlo do tempo de trabalho, garantindo que todas as empresas implementem sistemas de registo da jornada laboral.

Os principais aspetos incluem:

- **Real Decreto-Lei 8/2019 – Obrigação de Registo de Jornada**
 - Obriga todas as empresas a manter um registo exato das horas trabalhadas pelos seus funcionários.
 - As empresas devem guardar os registos por um período mínimo de quatro anos e disponibilizá-los a autoridades laborais quando solicitado.
- **Estatuto dos Trabalhadores (Artigo 34.é e 35. )**
 - Determina que a jornada de trabalho deve ser medida de forma transparente para evitar abusos.
 - Garante que as horas extraordinárias sejam devidamente registadas e compensadas.
- **Lei 10/2021 sobre Teletrabalho**
 - Exige que as empresas que adotam o teletrabalho implementem sistemas que registrem a jornada laboral, respeitando o direito à privacidade.
 - Proíbe a utilização de métodos de controlo invasivos ou desproporcionais.
- **Sanções para empresas que não cumprem a regulação**
 - Empresas que não registam a jornada de trabalho podem ser multadas pelo Ministério do Trabalho.
 - O não pagamento de horas extraordinárias pode levar a processos judiciais e indemnizações

aos trabalhadores.

Espanha obriga todas as empresas a implementarem um sistema de registo do tempo de trabalho, aplicando sanções rigorosas para evitar abusos laborais.

Conclusão

A União Europeia, Portugal e Espanha garantem que as empresas utilizem mecanismos para medir os tempos de trabalho normal e extraordinário, assegurando transparência, cumprimento das normas laborais e pagamento justo das horas suplementares.

Parâmetro	UE	Portugal	Espanha
Obrigaçã o de registar o tempo de trabalho	Sim	Sim	Sim
Obrigaçã o de registar as horas extraordinárias	Sim	Sim	Sim
Obrigaçã o de manter registos para auditoria	Recomendado	Sim	Sim (mínimo 4 anos)
Sanções para empresas que não cumprem	Nã o obrigatório	Sim (ACT)	Sim (Ministério do Trabalho)
Regras específicas para teletrabalho	Recomendado	Sim	Sim

Principais diferenças entre os três sistemas:

1. A UE obriga os Estados-Membros a garantirem que os tempos de trabalho sejam registados, mas deixa a implementação detalhada para cada país.
2. Portugal tem regras claras sobre o registo de tempos de trabalho, garantindo fiscalizaçã o e sanções para empresas que não cumpram.
3. Espanha tem uma das regulamentações mais rigorosas, exigindo registos detalhados e aplicando multas para empresas que não cumpram as normas.

No geral, Portugal e Espanha asseguram um controlo rigoroso do tempo de trabalho, garantindo que as horas extraordinárias sejam devidamente registadas e remuneradas, prevenindo abusos laborais e garantindo condições de trabalho justas.

Ponto 7

O controlo e registo do tempo de trabalho deve ser do conhecimento dos trabalhadores e não ser

intrusivo e violador da privacidade dos trabalhadores, tendo em conta os princípios aplicáveis em matéria de proteção de dados.

Comparação das Diretrizes sobre Controlo e Registo do Tempo de Trabalho na UE, Portugal e Espanha

1. União Europeia (UE)

A UE estabelece princípios gerais para o registo do tempo de trabalho, enfatizando a transparência, a proteção da privacidade e o respeito pelos direitos dos trabalhadores. As principais normas aplicáveis incluem:

- **Diretiva 2003/88/CE sobre o tempo de trabalho:**
 - Obriga os empregadores a garantirem o registo do tempo de trabalho dos funcionários, incluindo os teletrabalhadores, para evitar excesso de horas de trabalho e assegurar o direito ao descanso.
- **Acórdão do Tribunal de Justiça da União Europeia (2019) – Caso C-55/18:**
 - Determina que todos os empregadores da UE são obrigados a ter um sistema de registo de tempo de trabalho para garantir o cumprimento das normas laborais.
- **Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD) – Regulamento (UE) 2016/679:**
 - Exige que o controlo do tempo de trabalho respeite a privacidade dos trabalhadores, proibindo sistemas excessivamente invasivos, como vigilância permanente ou monitorização não consentida.
- **Diretiva 2019/1152 sobre condições de trabalho transparentes e previsíveis:**
 - Estabelece que os trabalhadores têm o direito de ser informados sobre qualquer sistema de registo de tempo de trabalho e como os seus dados são utilizados.

A UE não especifica métodos exatos de registo de tempo, mas impõe que sejam transparentes, proporcionais e não invasivos.

2. Portugal

Em Portugal, o registo do tempo de trabalho dos teletrabalhadores é regulamentado pelo Código do Trabalho e por legislação específica sobre teletrabalho. Os principais pontos incluem:

- **Código do Trabalho (Artigo 202.º):**
 - O empregador deve assegurar o controlo do tempo de trabalho, mas sem comprometer a privacidade do trabalhador.
 - O registo não pode ser intrusivo nem violar os princípios da proteção de dados.

- **Lei n.º 83/2021, que regula o teletrabalho:**
 - O registo de jornada dos teletrabalhadores deve ser acordado entre empregador e trabalhador, garantindo transparência e não intrusividade.
 - Proíbe sistemas de vigilância contínua (como webcams sempre ligadas ou software de monitorização excessivo).
- **Regulamento de Proteção de Dados da CNPD (Comissão Nacional de Proteção de Dados):**
 - Proíbe o uso de software que registre movimentos ou tire capturas de ecrã sem consentimento do trabalhador.
- **Direito à desconexão (Lei n.º 93/2021):**
 - Os sistemas de controlo não podem violar o direito ao descanso do trabalhador, garantindo que não há monitorização fora do horário de expediente.

Em Portugal, o empregador deve garantir um registo do tempo de trabalho transparente e respeitador da privacidade, utilizando ferramentas não invasivas e informando previamente o trabalhador sobre o método adotado.

3. Espanha

A legislação espanhola sobre o registo do tempo de trabalho é uma das mais detalhadas da UE, especialmente após a Lei 10/2021, de 9 de julho, que regula o teletrabalho. Os principais aspetos incluem:

- **Obrigaçãõ de registo de jornada (Real Decreto-Lei 8/2019 e Lei 10/2021):**
 - Todas as empresas devem registar o tempo de trabalho dos seus trabalhadores, incluindo aqueles em teletrabalho.
 - O registo não pode ser discriminatório, nem intrusivo, e deve respeitar a privacidade dos funcionários.
- **Estatuto dos Trabalhadores (Artigo 34.9):**
 - O empregador deve informar o trabalhador sobre o sistema de registo utilizado e garantir que o mesmo não viole a sua privacidade.
- **Proteção de Dados (Agência Espanhola de Proteção de Dados - AEPD):**
 - Sistemas de monitorização que envolvam gravações contínuas, localização por GPS ou acesso a dados privados sem consentimento podem ser considerados ilegais.
- **Direito à desconexão digital (Lei 10/2021):**
 - O empregador não pode usar sistemas de monitorização fora do horário de trabalho para controlar os trabalhadores.
- **Soluções permitidas para controlo de jornada:**

- O registo de tempo de trabalho pode ser feito por login em plataformas digitais, apps de registo de jornada, emails automáticos ou declarações de horas trabalhadas, mas não pode envolver sistemas de controlo intrusivos.

A lei espanhola é clara ao exigir que qualquer sistema de registo seja transparente, não invasivo e em conformidade com a legislação de proteção de dados.

Conclusão

A União Europeia, Portugal e Espanha possuem diretrizes que garantem que o controlo do tempo de trabalho dos teletrabalhadores seja transparente e não invasivo.

Parâmetro	UE	Portugal	Espanha
Obrigação de registo do tempo de trabalho	Sim	Sim	Sim
Proibição de métodos intrusivos	Sim	Sim	Sim
Informação prévia ao trabalhador sobre o registo	Sim	Sim	Sim
Direito � desconexão digital	Sim	Sim	Sim
Regulação específica para teletrabalho	Não detalhada	Sim	Sim
Proteção contra vigilância contínua	Sim	Sim	Sim

Principais diferenças entre os três sistemas:

1. A UE estabelece princípios gerais, mas deixa a implementação para os Estados-membros.
2. Portugal detalha na legislação a necessidade de transparência e proibição de métodos invasivos.
3. Espanha tem regras específicas e um dos sistemas mais rigorosos sobre a proteção de dados no registo de jornada.

No geral, os três sistemas garantem que o controlo do tempo de trabalho seja transparente, respeite a privacidade e esteja em conformidade com as normas de proteção de dados.

Ponto 8

Os trabalhadores em teletrabalho não podem ser prejudicados quanto ao desenvolvimento das suas carreiras profissionais.

1. União Europeia (UE)

A nível da UE, o teletrabalho tem sido objeto de regulamentação e recomendações, principalmente através da Diretiva 2003/88/CE (sobre o tempo de trabalho) e do Acordo-Quadro Europeu sobre Teletrabalho de 2002, negociado pelos parceiros sociais. Algumas das diretrizes relevantes incluem:

- **Princípio da não discriminação:** Os trabalhadores em teletrabalho devem ter os mesmos direitos que os trabalhadores presenciais em termos de condições de emprego, incluindo oportunidades de progressão na carreira.
- **Direito à formação e desenvolvimento profissional:** O acordo destaca que os trabalhadores em teletrabalho devem ter acesso à mesma formação e progressão profissional que os seus colegas que trabalham presencialmente.
- **Acompanhamento e avaliação:** Os empregadores são incentivados a adotar práticas de avaliação transparentes para garantir que o teletrabalho não afeta negativamente a progressão profissional dos trabalhadores.
- **Direito à desconexão:** Embora não seja específico sobre progressão na carreira, a Diretiva 2019/1152 da UE sobre condições de trabalho transparentes e previsíveis e a Resolução do Parlamento Europeu de 2021 reforçam a importância de equilibrar vida profissional e pessoal para evitar discriminação dos trabalhadores remotos.

2. Portugal

Em Portugal, o teletrabalho é regulamentado pelo **Código do Trabalho**, especialmente após as alterações introduzidas pela **Lei n.º 83/2021**, que reforça os direitos dos teletrabalhadores. Os principais pontos incluem:

- **Igualdade de direitos:** O artigo 169.º do Código do Trabalho estabelece que os teletrabalhadores têm os mesmos direitos e deveres dos trabalhadores presenciais, incluindo progressão na carreira e acesso à formação.
- **Acesso a oportunidades de promoção:** O empregador deve garantir que os trabalhadores em teletrabalho não sejam excluídos de oportunidades de progressão.
- **Avaliação de desempenho:** A legislação prevê que o desempenho dos teletrabalhadores deve ser avaliado com os mesmos critérios dos trabalhadores presenciais, evitando discriminação.
- **Direito à formação:** O empregador deve proporcionar formação contínua aos teletrabalhadores, garantindo que estes acompanhem a evolução profissional da empresa.
- **Direito à desconexão:** A lei portuguesa protege os trabalhadores de contactos fora do horário

de trabalho, evitando impactos negativos na progressão da carreira devido à sobrecarga de trabalho.

3. Espanha

Espanha regulamentou o teletrabalho através da **Lei 10/2021, de 9 de julho**, que estabelece direitos específicos para os teletrabalhadores. Entre os principais pontos:

- **Princípio da igualdade de tratamento:** A lei espanhola garante que os trabalhadores em teletrabalho têm os mesmos direitos em termos de remuneração, formação e progressão profissional que os trabalhadores presenciais.
- **Avaliação de desempenho:** A legislação exige que os critérios de avaliação para promoções e progressão de carreira sejam objetivos e equitativos, para evitar discriminação contra quem trabalha remotamente.
- **Acesso à formação:** Os teletrabalhadores devem ter as mesmas oportunidades de formação que os trabalhadores presenciais, e as empresas devem assegurar que não há obstáculos no acesso ao desenvolvimento profissional.
- **Direito à desconexão digital:** A lei espanhola protege os teletrabalhadores do excesso de trabalho e do impacto negativo na progressão da carreira devido à sobrecarga de tarefas.

Conclusão

Embora a União Europeia forneça um quadro regulador geral para a proteção dos trabalhadores em teletrabalho, Portugal e Espanha adotaram medidas específicas para reforçar a igualdade de oportunidades no desenvolvimento da carreira.

Parâmetro	UE	Portugal	Espanha
Igualdade de direitos	Sim	Sim	Sim
Acesso à formação	Sim	Sim	Sim
Avaliação de desempenho	Recomendada	Obrigatória	Obrigatória
Direito à desconexão	Sim	Sim	Sim
Garantia de progressão na carreira	Sim	Sim	Sim

No geral, tanto Portugal quanto Espanha seguem as diretrizes da UE, mas com regulamentações nacionais mais detalhadas para garantir que os teletrabalhadores não sejam prejudicados em termos de desenvolvimento profissional.

Ponto 9

Os trabalhadores em teletrabalho não podem ser prejudicados quanto ao direito à formação profissional contínua.

Comparação das Diretrizes sobre Formação Profissional Contínua para Teletrabalhadores na UE, Portugal e Espanha

1. União Europeia (UE)

A União Europeia estabelece diretrizes gerais para garantir que os trabalhadores, incluindo aqueles em teletrabalho, tenham acesso à formação contínua. Os principais documentos que regulam essa questão incluem:

- **Diretiva 2019/1152 sobre condições de trabalho transparentes e previsíveis:** Exige que os empregadores forneçam formação necessária para o desempenho das funções dos trabalhadores, sem discriminação entre teletrabalhadores e trabalhadores presenciais.
- **Acordo-Quadro Europeu sobre Teletrabalho de 2002:** Determina que os teletrabalhadores devem ter **o mesmo acesso à formação e desenvolvimento profissional** que os trabalhadores que atuam presencialmente.
- **Agenda de Competências para a Europa (2020):** Incentiva os Estados-membros a promoverem formação contínua para trabalhadores, incluindo aqueles em modelos de trabalho remoto, garantindo igualdade de oportunidades de qualificação.
- **Fundo Social Europeu+ (FSE+):** Apoia programas de formação profissional para garantir que os trabalhadores, independentemente do local de trabalho, possam desenvolver novas competências.

Apesar dessas diretrizes, a aplicação concreta das regras depende das regulamentações nacionais de cada Estado-membro.

2. Portugal

Em Portugal, o **Código do Trabalho** e legislação complementar garantem que os teletrabalhadores não sejam excluídos do direito à formação contínua. Os principais pontos incluem:

- **Código do Trabalho (Artigo 169.º):** Afirma que o teletrabalhador tem **os mesmos direitos e deveres** que os trabalhadores presenciais, incluindo o direito à formação profissional.
- **Lei n.º 93/2021:** Introduziu alterações à regulamentação do teletrabalho, reforçando a obrigação do empregador de proporcionar **formação profissional contínua** a todos os

trabalhadores, sem discriminação entre aqueles que trabalham presencialmente ou remotamente.

- **Plano de Ação para a Transição Digital (Portugal Digital):** Incentiva a formação contínua para trabalhadores, incluindo teletrabalhadores, especialmente em áreas de transformação digital e novas tecnologias.
- **Direito a um mínimo de formação:** O empregador deve garantir **um mínimo de 40 horas anuais de formação** para cada trabalhador (Artigo 131.º do Código do Trabalho), independentemente do regime de trabalho.

Dessa forma, em Portugal, a legislação assegura que o teletrabalho não pode ser usado como pretexto para excluir trabalhadores da formação profissional.

3. Espanha

A regulamentação espanhola sobre teletrabalho e formação profissional contínua está detalhada na **Lei 10/2021, de 9 de julho**, que regula o teletrabalho, e no Estatuto dos Trabalhadores. Os principais aspetos incluem:

- **Princípio da igualdade de direitos:** A **Lei 10/2021** garante que os teletrabalhadores **têm os mesmos direitos** que os trabalhadores presenciais, incluindo o direito à formação contínua.
- **Estatuto dos Trabalhadores (Artigo 23.º):** Estabelece o direito dos trabalhadores à formação profissional para melhorar suas qualificações, e a lei de teletrabalho reforça que esse direito **não pode ser negado aos teletrabalhadores**.
- **Obrigação do empregador:** A empresa deve garantir que os teletrabalhadores tenham acesso às mesmas oportunidades de formação profissional que os demais trabalhadores. Isso inclui cursos internos, formações financiadas e programas de qualificação.
- **Plano Estatal de Formação Profissional para o Emprego:** Oferece financiamento público para a formação de trabalhadores, incluindo aqueles em regime de teletrabalho.

Assim, em Espanha, a legislação assegura que o teletrabalho não pode ser um fator de exclusão no acesso à formação profissional contínua, garantindo direitos equivalentes para todos os trabalhadores.

Conclusão

Tanto a União Europeia quanto Portugal e Espanha possuem diretrizes e regulamentações para garantir que os trabalhadores em teletrabalho não sejam prejudicados no acesso à formação profissional contínua.

Parâmetro	UE	Portugal	Espanha
Direito à formação contínua	Sim	Sim	Sim
Obrigação do empregador	Sim	Sim (40h/ano mín.)	Sim
Igualdade de oportunidades entre teletrabalho e presencial	Sim	Sim	Sim
Acesso a programas públicos de formação	Sim	Sim	Sim
Legislação específica sobre teletrabalho	Parcial	Sim (Lei 93/2021)	Sim (Lei 10/2021)

Embora as regras sejam similares, Portugal e Espanha detalham melhor as obrigações dos empregadores e os direitos dos trabalhadores, garantindo que o teletrabalho não limite o acesso à qualificação e ao desenvolvimento profissional.

Ponto 10

Os trabalhadores em teletrabalho não podem ser prejudicados quanto ao acesso à informação interna da empresa.

Comparação das Diretrizes sobre Acesso à Informação Interna da Empresa para Teletrabalhadores na UE, Portugal e Espanha

1. União Europeia (UE)

A UE estabelece princípios gerais para garantir que os teletrabalhadores tenham acesso à mesma informação que os trabalhadores presenciais. Os principais documentos que tratam deste tema incluem:

- **Acordo-Quadro Europeu sobre Teletrabalho (2002):**
 - Determina que os trabalhadores em teletrabalho devem ter acesso às mesmas informações da empresa que os trabalhadores presenciais para desempenharem suas funções de forma eficaz.

- O empregador é responsável por fornecer **as ferramentas e os meios tecnológicos** necessários para esse acesso.

- **Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD) – Regulamento (UE) 2016/679:**

- Estabelece que o acesso a informações empresariais deve ser seguro, garantindo a proteção de dados e a confidencialidade das informações transmitidas remotamente.

- **Diretiva 2019/1152 sobre condições de trabalho transparentes e previsíveis:**

- Prevê que todos os trabalhadores, incluindo os que estão em teletrabalho, devem ser informados sobre mudanças organizacionais e decisões que possam impactar o seu trabalho.

Embora a UE estabeleça diretrizes gerais, a aplicação prática dessas normas depende da regulamentação de cada Estado-membro.

2. Portugal

Em Portugal, a legislação garante que os trabalhadores em teletrabalho não podem ser excluídos do acesso à informação interna da empresa. As principais regras incluem:

- **Código do Trabalho (Artigo 169.º):**

- O teletrabalhador tem os mesmos direitos e deveres que os trabalhadores presenciais, incluindo o direito de acesso às informações e comunicações internas da empresa.

- **Lei n.º 83/2021, que regulamenta o teletrabalho:**

- Obriga as empresas a assegurarem que os teletrabalhadores tenham acesso a toda a informação necessária para a execução do seu trabalho.

- O empregador deve garantir que as ferramentas digitais utilizadas permitam um fluxo de comunicação eficiente entre trabalhadores remotos e presenciais.

- **Direito à participação em reuniões e decisões:**

- O teletrabalhador não pode ser excluído de reuniões, formações e comunicações internas.

- As empresas devem adotar meios tecnológicos adequados, como videoconferências, chats corporativos e acesso a sistemas internos.

- **Regulamentação sobre proteção de dados e segurança digital:**

- A legislação portuguesa exige que as empresas adotem medidas para garantir a segurança e a confidencialidade das informações acessadas remotamente.

Assim, a lei portuguesa assegura que o teletrabalho **não pode ser um fator de exclusão** no acesso à informação interna da empresa.

3. Espanha

Espanha tem uma regulamentação robusta sobre teletrabalho, especialmente com a Lei 10/2021, de 9 de julho, que trata dos direitos dos teletrabalhadores. Os principais pontos são:

- **Princípio da igualdade de direitos (Lei 10/2021):**
 - O teletrabalhador tem direito a acesso integral às informações internas da empresa, nas mesmas condições que os trabalhadores presenciais.
- **Estatuto dos Trabalhadores (Artigo 13.º):**
 - Garante que os teletrabalhadores devem receber as mesmas comunicações e documentos empresariais que os trabalhadores presenciais.
- **Obrigação do empregador de garantir acesso digital eficiente:**
 - A empresa deve disponibilizar **plataformas de comunicação interna**, como intranets, emails corporativos e software de colaboração, para assegurar que os teletrabalhadores tenham as mesmas condições de acesso à informação que os demais funcionários.
- **Participação em reuniões e decisões empresariais:**
 - Os teletrabalhadores devem ser **convocados para reuniões**, formações e processos de tomada de decisão, garantindo sua integração organizacional.
- **Segurança da informação e proteção de dados:**
 - A lei espanhola exige que as empresas adotem **políticas de cibersegurança** para proteger os dados internos acessados remotamente.

Com isso, a legislação espanhola garante que os teletrabalhadores não sejam prejudicados no acesso à informação interna da empresa e estabelece obrigações claras para os empregadores nesse sentido.

Conclusão

A União Europeia, Portugal e Espanha possuem regulamentações que garantem que os teletrabalhadores não sejam prejudicados no acesso à informação interna da empresa.

Parâmetro	UE	Portugal	Espanha
Direito ao acesso à informação interna	Sim	Sim	Sim
Obrigação do empregador de fornecer ferramentas digitais	Sim	Sim	Sim
Participação em reuniões e decisões	Recomendado	Sim	Sim
Acesso a emails, documentos e intranet	Sim	Sim	Sim
Regras de proteção de dados	Sim (RGPD)	Sim	Sim

Em resumo, tanto Portugal quanto Espanha possuem legislações específicas e detalhadas que asseguram que os teletrabalhadores não sejam prejudicados no acesso à informação interna da empresa, garantindo que tenham as mesmas oportunidades de comunicação e participação que os trabalhadores presenciais.

Ponto 11

Os trabalhadores em teletrabalho não podem ser prejudicados quanto à participação e representação sindical.

Comparação das Diretrizes sobre Participação e Representação Sindical dos Teletrabalhadores na UE, Portugal e Espanha

1. União Europeia (UE)

A UE assegura que todos os trabalhadores, incluindo os teletrabalhadores, tenham direito à participação sindical e à representação coletiva. As principais normas aplicáveis incluem:

- **Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (Artigo 12.º e Artigo 28.º):**
 - Garante o direito à liberdade de associação sindical e à negociação coletiva para todos os trabalhadores.
- **Acordo-Quadro Europeu sobre Teletrabalho (2002):**
 - Especifica que os teletrabalhadores devem manter os mesmos direitos de participação e representação sindical que os trabalhadores presenciais.
 - Obriga os empregadores a garantirem canais de comunicação para que os trabalhadores remotos possam participar nas atividades sindicais.
- **Diretiva 2002/14/CE sobre informação e consulta dos trabalhadores:**
 - Assegura que os teletrabalhadores tenham o mesmo acesso à informação sindical e aos processos de consulta dentro da empresa.
- **Diretiva 2019/1152 sobre condições de trabalho transparentes e previsíveis:**
 - Garante que os trabalhadores não sejam excluídos de processos de tomada de decisão coletiva devido ao seu regime de teletrabalho.

A UE não impõe regras específicas sobre como garantir a participação sindical no teletrabalho, mas exige que os Estados-membros assegurem igualdade de direitos entre trabalhadores remotos e presenciais.

2. Portugal

Em Portugal, a legislação protege expressamente o direito dos teletrabalhadores à participação e representação sindical. Os principais pontos incluem:

- **Código do Trabalho (Artigo 169.º):**
 - Os teletrabalhadores têm os mesmos direitos coletivos que os trabalhadores presenciais, incluindo o direito à participação sindical.
- **Lei n.º 83/2021, que regula o teletrabalho:**
 - Assegura que os teletrabalhadores possam participar em reuniões sindicais e assembleias, utilizando ferramentas digitais quando necessário.
 - Proíbe discriminação de teletrabalhadores na participação em processos de negociação coletiva.
- **Direito à informação e comunicação sindical (Artigo 461.º do Código do Trabalho):**
 - Os sindicatos devem garantir que os teletrabalhadores tenham acesso às mesmas informações e comunicados sindicais que os trabalhadores presenciais.
- **Direito à negociação coletiva (Artigo 496.º do Código do Trabalho):**
 - Os sindicatos têm direito a contactar teletrabalhadores e organizar ações sindicais em formato digital, garantindo a sua participação.

Dessa forma, a lei portuguesa protege explicitamente o direito dos teletrabalhadores à participação sindical, garantindo igualdade com os trabalhadores presenciais.

3. Espanha

A legislação espanhola sobre representação sindical dos teletrabalhadores é bastante avançada, especialmente após a Lei 10/2021, de 9 de julho, que regula o teletrabalho. Os principais aspetos incluem:

- **Estatuto dos Trabalhadores (Artigo 13.º e Artigo 64.º):**
 - Garante que os teletrabalhadores tenham os mesmos direitos sindicais que os trabalhadores presenciais.
- **Lei 10/2021 sobre teletrabalho:**
 - Obriga as empresas a garantirem meios de comunicação adequados para que os sindicatos possam contactar os trabalhadores remotos.
 - Os teletrabalhadores têm direito a participar em reuniões sindicais e assembleias, inclusive por meios digitais.
- **Proibição de discriminação:**
 - A legislação proíbe qualquer discriminação contra teletrabalhadores no acesso à informação

sindical e nos processos de eleição e consulta dos representantes dos trabalhadores.

- **Negociação coletiva:**

- O teletrabalhador **tem o direito de ser representado** nos acordos coletivos e de participar nos processos de negociação organizados pelos sindicatos.

- **Acesso a plataformas digitais sindicais:**

- As empresas devem disponibilizar intranets, emails e outros canais de comunicação para garantir que os sindicatos possam comunicar com os teletrabalhadores.

A Espanha tem uma das legislações mais detalhadas sobre participação sindical no teletrabalho, garantindo transparência e não discriminação.

Conclusão

A União Europeia, Portugal e Espanha garantem que os teletrabalhadores não podem ser prejudicados no direito à participação e representação sindical.

Parâmetro	UE	Portugal	Espanha
Direito à participação sindical	Sim	Sim	Sim
Proibição de discriminação sindical	Sim	Sim	Sim
Acesso a informação sindical	Sim	Sim	Sim
Direito a reuniões sindicais digitais	Recomendado	Sim	Sim
Garantia de participação na negociação coletiva	Sim	Sim	Sim
Obrigaçãõ da empresa em garantir canais de comunicação	Não detalhado	Sim	Sim

Principais diferenças entre os três sistemas:

1. A UE estabelece princípios gerais, mas não detalha como as empresas devem garantir a participação sindical dos teletrabalhadores.
2. Portugal tem regras específicas que proíbem discriminação e garantem participação digital nas atividades sindicais.
3. Espanha tem uma legislação detalhada e obriga as empresas a garantirem meios tecnológicos para participação sindical.

No geral, tanto Portugal quanto Espanha protegem ativamente os direitos sindicais dos teletrabalhadores, garantindo que possam participar em assembleias, eleições e processos de negociação coletiva sem qualquer discriminação.

Ponto 12

Os trabalhadores em teletrabalho não podem ser prejudicados quanto aos direitos laborais específicos de trabalho – medicina do trabalho e seguros.

Comparação das Diretrizes sobre Medicina do Trabalho e Seguros para Teletrabalhadores na UE, Portugal e Espanha

1. União Europeia (UE)

A UE estabelece normas gerais que garantem que os trabalhadores em teletrabalho têm os mesmos direitos em matéria de segurança e saúde no trabalho, incluindo acesso a medicina do trabalho e seguros. As principais normas aplicáveis incluem:

- **Diretiva 89/391/CEE sobre segurança e saúde no trabalho:**
 - Exige que os empregadores garantam a segurança e a saúde de todos os trabalhadores, incluindo os que trabalham remotamente.
 - Implica que os teletrabalhadores devem ter acesso a medicina do trabalho e exames médicos periódicos.
- **Acordo-Quadro Europeu sobre Teletrabalho (2002):**
 - Determina que o empregador deve garantir um ambiente de trabalho seguro para os teletrabalhadores, incluindo medidas de prevenção de riscos laborais.
- **Diretiva 92/85/CEE sobre trabalhadores vulneráveis:**
 - Protege grupos específicos (grávidas, puérperas e lactantes) e obriga as empresas a garantirem medidas de segurança e assistência médica adequadas, mesmo em teletrabalho.
- **Regulamento (CE) 883/2004 sobre coordenação dos sistemas de segurança social:**
 - Assegura que os trabalhadores, independentemente do local de trabalho, têm direito a seguros de trabalho e proteção social equivalente.

A UE não especifica detalhes sobre seguros de trabalho e medicina laboral no teletrabalho, deixando essa regulamentação para os Estados-membros.

2. Portugal

Em Portugal, o Código do Trabalho e legislação complementar garantem que os trabalhadores em teletrabalho não podem ser prejudicados no acesso à medicina do trabalho e aos seguros

obrigatórios. Os principais pontos incluem:

- **Código do Trabalho (Artigo 169.º):**
 - Assegura que os teletrabalhadores têm os mesmos direitos e deveres que os trabalhadores presenciais, incluindo segurança e saúde no trabalho.
- **Lei n.º 83/2021, que regulamenta o teletrabalho:**
 - O empregador deve garantir o acompanhamento da saúde do teletrabalhador, incluindo exames médicos regulares realizados pela medicina do trabalho.
- **Obrigação de avaliação de riscos laborais (Artigo 281.º do Código do Trabalho):**
 - O empregador deve avaliar os riscos do teletrabalho, garantindo que o trabalhador tem condições adequadas de saúde e segurança.
- **Seguros de trabalho (Lei n.º 98/2009 - Regime de Reparação de Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais):**
 - O empregador é obrigado a contratar um seguro de acidentes de trabalho para teletrabalhadores, cobrindo acidentes ocorridos durante o horário laboral, mesmo em casa.
 - A seguradora pode fazer verificações das condições de teletrabalho, mas apenas com autorização do trabalhador.
- **Direito a consultas e exames médicos laborais (Lei n.º 102/2009):**
 - O empregador deve garantir a realização de exames médicos periódicos para avaliar a saúde dos teletrabalhadores.

Assim, Portugal assegura que o teletrabalho não pode ser uma razão para exclusão do acesso à medicina do trabalho e aos seguros laborais.

3. Espanha

Espanha tem uma das regulamentações mais detalhadas sobre saúde e segurança no teletrabalho, garantindo que os teletrabalhadores tenham os mesmos direitos que os trabalhadores presenciais.

Os principais pontos incluem:

- **Lei 10/2021, de 9 de julho, que regula o teletrabalho:**
 - Assegura que os teletrabalhadores têm direito a exames médicos periódicos e a assistência da medicina do trabalho.
 - Obriga o empregador a garantir a prevenção de riscos laborais, incluindo ergonomia, condições ambientais e pausas adequadas.
- **Estatuto dos Trabalhadores (Artigo 13.º e Artigo 156.º):**
 - Garante que os teletrabalhadores estão cobertos por seguros de acidentes de trabalho, desde que o acidente ocorra durante o horário laboral e no local designado para o teletrabalho.

- **Lei de Prevenção de Riscos Laborais (Lei 31/1995):**
 - Obriga as empresas a realizarem avaliações de risco do local de trabalho do teletrabalhador.
 - O trabalhador pode autorizar ou recusar a visita de técnicos de segurança ao seu domicílio.
- **Seguro de acidentes de trabalho:**
 - O seguro de trabalho deve cobrir todos os acidentes ocorridos no horário laboral, mesmo em casa.
 - A jurisprudência espanhola já reconheceu acidentes domésticos como acidentes de trabalho em contexto de teletrabalho.

Espanha tem um dos sistemas mais avançados de proteção de teletrabalhadores, garantindo que os seguros e a medicina do trabalho se aplicam integralmente ao regime remoto.

Conclusão

A União Europeia, Portugal e Espanha garantem que os teletrabalhadores não podem ser prejudicados nos seus direitos laborais específicos, como medicina do trabalho e seguros.

Parâmetro	UE	Portugal	Espanha
Direito à medicina do trabalho	Sim	Sim	Sim
Obrigaçãõ de exames médicos periódicos	Recomendado	Sim	Sim
Avaliação de riscos laborais	Sim	Sim	Sim
Obrigaçãõ de seguro de acidentes de trabalho	Sim	Sim	Sim
Cobertura de acidentes ocorridos em casa	Não detalhado	Sim	Sim
Visita ao domicílio para avaliação de condições	Não especificado	Permitida com consentimento	Permitida com consentimento

Principais diferenças entre os três sistemas:

1. A UE estabelece princípios gerais, mas não detalha a aplicação de seguros e medicina do trabalho no teletrabalho.
2. Portugal tem regras claras, obrigando a realização de exames médicos periódicos e a contratação de seguros específicos para teletrabalho.

3. Espanha tem um dos sistemas mais detalhados, exigindo avaliações de risco, garantindo o direito à medicina do trabalho e assegurando que os seguros cobrem acidentes domésticos em teletrabalho.

No geral, Portugal e Espanha possuem regulamentações robustas para garantir que os teletrabalhadores não sejam prejudicados no acesso à medicina do trabalho e seguros, assegurando condições justas e proteção adequada.

Ponto 13

Os trabalhadores em teletrabalho não podem ser prejudicados quanto ao acesso a outros direitos específicos existentes na empresa.

Comparação das Diretrizes sobre o Acesso a Direitos e Benefícios Empresariais para Teletrabalhadores na UE, Portugal e Espanha

1. União Europeia (UE)

A União Europeia estabelece princípios gerais de não discriminação, assegurando que os trabalhadores em teletrabalho tenham os mesmos direitos que os trabalhadores presenciais, incluindo o acesso a benefícios e incentivos oferecidos pela empresa. As principais normas aplicáveis incluem:

- **Acordo-Quadro Europeu sobre Teletrabalho (2002):**
 - Determina que os teletrabalhadores devem manter os mesmos direitos que os trabalhadores presenciais, sem discriminação no acesso a benefícios concedidos pela empresa.
 - Obriga os empregadores a garantir que os teletrabalhadores possam usufruir dos mesmos serviços internos, como formação, assistência médica e acesso a infraestruturas.
- **Diretiva 2003/88/CE sobre tempo de trabalho:**
 - Garante que os teletrabalhadores não podem ser prejudicados em termos de horários, pausas e benefícios ligados ao tempo de trabalho, como subsídios e incentivos financeiros.
- **Diretiva 2019/1152 sobre condições de trabalho transparentes e previsíveis:**
 - Exige que os empregadores forneçam aos trabalhadores informações claras sobre seus direitos e benefícios, incluindo teletrabalhadores.
- **Princípio da Igualdade de Tratamento (Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia - TFUE):**
 - Determina que as empresas não podem estabelecer condições diferentes para

teletrabalhadores que prejudiquem seu acesso a direitos.

A UE não especifica quais direitos ou benefícios devem ser garantidos, deixando essa decisão para os Estados-membros e para a negociação coletiva dentro de cada empresa.

2. Portugal

Em Portugal, o Código do Trabalho e a legislação sobre teletrabalho protegem os trabalhadores remotos de qualquer tipo de discriminação no acesso a direitos e benefícios oferecidos pela empresa. Os principais pontos incluem:

- **Código do Trabalho (Artigo 169.º):**

- Os teletrabalhadores têm os mesmos direitos que os trabalhadores presenciais, incluindo remuneração, progressão na carreira, benefícios sociais e participação em programas internos da empresa.

- **Lei n.º 83/2021, que regulamenta o teletrabalho:**

- Proíbe qualquer discriminação contra teletrabalhadores em relação a benefícios e incentivos oferecidos pela empresa.

- Garante que os teletrabalhadores tenham acesso a instalações e serviços da empresa, como cantinas, ginásios, refeitórios e apoio psicológico.

- **Direito a compensações por despesas (Artigo 168.º do Código do Trabalho):**

- O empregador deve cobrir os custos adicionais que resultem do teletrabalho, incluindo eletricidade, internet e uso de equipamentos.

- **Regime de Benefícios e Incentivos:**

- Se a empresa oferece benefícios como vales-refeição, subsídios de transporte ou seguro de saúde, estes devem ser garantidos também aos teletrabalhadores.

- **Participação em eventos e atividades da empresa:**

- Os teletrabalhadores devem ter oportunidade de participar de forma igualitária em formações, reuniões e eventos corporativos.

Dessa forma, a legislação portuguesa protege ativamente os teletrabalhadores contra qualquer forma de exclusão no acesso a direitos e benefícios.

3. Espanha

Espanha possui uma regulamentação robusta para garantir que os teletrabalhadores tenham acesso igualitário a direitos e benefícios oferecidos pela empresa. Os principais pontos incluem:

- **Lei 10/2021, de 9 de julho, que regula o teletrabalho:**
 - Garante que os teletrabalhadores tenham os mesmos direitos que os trabalhadores presenciais, incluindo remuneração, benefícios sociais e acesso a serviços internos.
 - Obriga as empresas a garantir a inclusão de teletrabalhadores em todas as iniciativas e programas corporativos.
- **Estatuto dos Trabalhadores (Artigo 13.º):**
 - Determina que os teletrabalhadores devem ter acesso a todos os benefícios e incentivos concedidos pela empresa, como subsídios, seguros e assistência médica.
- **Direito a compensações por despesas (Lei 10/2021):**
 - O empregador deve cobrir os custos adicionais gerados pelo teletrabalho, como energia elétrica, internet e materiais de escritório.
- **Acesso a espaços e serviços da empresa:**
 - Os teletrabalhadores devem ter o direito de utilizar instalações e serviços da empresa, como refeitórios, estacionamento e áreas de descanso.
- **Vales-refeição e subsídios:**
 - Os vales-refeição e subsídios de transporte devem ser mantidos para teletrabalhadores, exceto se houver acordo coletivo que determine regras específicas.
- **Participação em formações e atividades coletivas:**
 - As empresas devem garantir que os teletrabalhadores possam participar de reuniões, formações e eventos da empresa, utilizando meios digitais quando necessário.

A legislação espanhola assegura que os teletrabalhadores não sejam prejudicados no acesso a quaisquer direitos existentes na empresa, incluindo benefícios financeiros, acesso a serviços e participação em iniciativas corporativas.

Conclusão

A União Europeia, Portugal e Espanha garantem que os trabalhadores em teletrabalho não podem ser prejudicados no acesso a direitos específicos existentes na empresa, incluindo benefícios sociais, incentivos financeiros e serviços internos.

Parâmetro	UE	Portugal	Espanha
Princípio da igualdade de direitos	Sim	Sim	Sim
Acesso a benefícios oferecidos pela empresa	Sim	Sim	Sim
Acesso a seguros e assistência médica	Sim	Sim	Sim

Parâmetro	UE	Portugal	Espanha
Direito a vales-refeição e subsídios	Não detalhado	Sim	Sim
Compensação por despesas de teletrabalho	Não obrigatório	Sim	Sim
Participação em reuniões e eventos internos	Recomendado	Sim	Sim

Principais diferenças entre os três sistemas:

1. A UE estabelece princípios gerais, mas deixa a implementação dos direitos e benefícios para os Estados-membros.
2. Portugal possui regras claras e obriga a inclusão de teletrabalhadores em todos os benefícios empresariais.
3. Espanha tem uma das regulamentações mais completas, assegurando que teletrabalhadores mantenham todos os direitos e benefícios da empresa.

No geral, Portugal e Espanha garantem plenamente que os trabalhadores remotos não sejam discriminados no acesso a direitos empresariais, incluindo benefícios, subsídios e serviços internos.

Ponto 14

Os trabalhadores em teletrabalho tem o direito a licença por doença.

Comparação das Diretrizes sobre Licença por Doença para Teletrabalhadores na UE, Portugal e Espanha

1. União Europeia (UE)

A União Europeia não estabelece um sistema único de licença por doença, mas impõe princípios gerais para garantir que todos os trabalhadores, incluindo os teletrabalhadores, tenham direito a afastamento remunerado em caso de doença. As principais normas aplicáveis incluem:

- **Diretiva 2019/1158 relativa ao equilíbrio entre vida profissional e familiar:**
 - Determina que todos os trabalhadores devem ter proteção adequada em caso de doença, incluindo ausências justificadas e remuneração durante a licença médica.
- **Carta Social Europeia (Artigo 8.º e 12.º):**
 - Garante que os trabalhadores da UE têm direito à proteção da saúde e à segurança social, incluindo acesso a assistência médica e licença por doença.
- **Recomendação 92/442/CEE sobre proteção social:**
 - Incentiva os Estados-membros a assegurarem proteção financeira durante períodos de

incapacidade temporária por motivos de saúde, sem discriminar entre teletrabalhadores e trabalhadores presenciais.

- **Regulamento (CE) 883/2004 sobre coordenação dos sistemas de segurança social:**

- Determina que os trabalhadores devem manter o direito à segurança social e benefícios por incapacidade temporária, mesmo que trabalhem remotamente.

A UE não define um período mínimo de licença por doença nem um nível específico de remuneração, deixando essa regulamentação para os Estados-membros.

2. Portugal

Em Portugal, os trabalhadores em teletrabalho têm exatamente os mesmos direitos à licença por doença que os trabalhadores presenciais, conforme estabelecido no Código do Trabalho e no regime da Segurança Social. Os principais aspetos incluem:

- **Código do Trabalho (Artigo 169.º):**

- Garante que os teletrabalhadores têm os mesmos direitos e deveres que os trabalhadores presenciais, incluindo a licença por doença.

- **Regime da Segurança Social (Decreto-Lei n.º 28/2004 e Decreto-Lei n.º 133/2012):**

- O subsídio de doença é pago pela Segurança Social aos trabalhadores impedidos de trabalhar por razões médicas, independentemente do regime de trabalho.

- Para ter direito ao subsídio, o trabalhador precisa de apresentar uma baixa médica emitida pelo SNS ou por um médico autorizado.

- Em Portugal, o subsídio de doença da Segurança Social é pago a partir do 4.º dia de incapacidade para o trabalho., existindo um período de espera de três dias durante os quais não há pagamento.

Este período de espera aplica-se aos trabalhadores por conta de outrem.

No entanto, existem exceções em que o subsídio é pago desde o 1.º dia de incapacidade, nomeadamente:

- Internamento hospitalar ou cirurgia de ambulatório;

- Tuberculose;

- Doença iniciada durante o período de atribuição do subsídio parental que ultrapasse este período.

Para trabalhadores independentes, o subsídio é atribuído a partir do 11.º dia de incapacidade, correspondendo a um período de espera de 10 dias.

- **Duração e percentagem de remuneração da licença por doença:**
 - O valor pago ao trabalhador depende do tempo de duração da baixa médica:
 - 55% do salário (até 30 dias de baixa)
 - 60% do salário (de 31 a 90 dias de baixa)
 - 70% do salário (de 91 a 365 dias de baixa)
 - 75% do salário (mais de 365 dias de baixa)
- **Proibição de pressão para trabalhar durante a licença:**
 - A legislação portuguesa proíbe que o empregador pressione teletrabalhadores a continuarem a trabalhar enquanto estão de baixa médica, garantindo que possam recuperar sem interferências.

Dessa forma, Portugal garante que os teletrabalhadores não sejam discriminados no acesso à licença por doença e ao subsídio de doença.

3. Espanha

A Espanha tem um dos sistemas mais rigorosos de proteção ao trabalhador doente, garantindo que os teletrabalhadores tenham os mesmos direitos que os trabalhadores presenciais. Os principais pontos incluem:

- **Estatuto dos Trabalhadores (Artigo 13.º e Artigo 169.º):**
 - Garante que os teletrabalhadores têm direito à licença por doença, sem discriminação em relação aos trabalhadores presenciais.
- **Lei 10/2021, de 9 de julho, sobre teletrabalho:**
 - Determina que nenhum teletrabalhador pode ser pressionado a continuar a trabalhar durante um período de baixa médica.
- **Regime Geral da Segurança Social (Real Decreto Legislativo 8/2015):**
 - A licença por doença é financiada pela Segurança Social e pelo empregador, sendo calculada com base nos dias de afastamento:
 - Do 1.º ao 3.º dia: Não há remuneração, salvo acordo coletivo.
 - Do 4.º ao 15.º dia: O empregador paga 60% do salário.
 - Do 16.º ao 20.º dia: A Segurança Social assume o pagamento de 60% do salário.
 - A partir do 21.º dia: A Segurança Social cobre 75% do salário.
- **Proteção contra abuso do teletrabalho durante a doença:**
 - Se um teletrabalhador é forçado a continuar a trabalhar durante a baixa médica, isso pode ser considerado assédio laboral e resultar em penalizações para a empresa.

A legislação espanhola protege os teletrabalhadores e garante que tenham direito a afastamento

remunerado em caso de doença, sem discriminação.

Conclusão

A União Europeia, Portugal e Espanha garantem que os trabalhadores em teletrabalho não podem ser prejudicados no direito à licença por doença, assegurando que tenham o mesmo acesso à segurança social e à compensação financeira durante a incapacidade temporária.

Parâmetro	UE	Portugal	Espanha
Direito à licença por doença	Sim	Sim	Sim
Remuneração durante a baixa médica	Sim, mas depende do país	Sim (55%-75%)	Sim (60%-75%)
Proibição de pressão para continuar a trabalhar	Recomendado	Sim	Sim
Exigência de baixa médica oficial	Sim	Sim	Sim
Licença financiada pela Segurança Social	Sim	Sim	Sim

Principais diferenças entre os três sistemas:

1. A UE estabelece princípios gerais, mas deixa a regulamentação detalhada para os Estados-membros.
2. Portugal tem um sistema de compensação progressiva, com valores pagos entre 55% e 75% do salário, dependendo da duração da baixa.
3. Espanha tem regras claras para cada período da baixa médica, combinando pagamento pelo empregador e pela Segurança Social.

No geral, tanto Portugal quanto Espanha garantem que os teletrabalhadores tenham plena proteção em caso de doença, assegurando que não sejam forçados a trabalhar durante o período de recuperação e que recebam apoio financeiro enquanto estiverem afastados.

Ponto 15

Tratar os riscos associados à cibersegurança devem ser tratados de forma a defender as empresas e proteger a privacidade dos trabalhadores.

Comparação das Diretrizes sobre Cibersegurança e Proteção da Privacidade no Teletrabalho na UE,

Portugal e Espanha

1. União Europeia (UE)

A UE estabelece normas rigorosas sobre cibersegurança e proteção de dados, garantindo que as empresas protejam suas informações sem comprometer a privacidade dos trabalhadores. Os principais regulamentos aplicáveis incluem:

- **Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD) - Regulamento (UE) 2016/679**
 - Estabelece que qualquer monitorização do trabalhador deve ser proporcional, justificada e transparente.
 - Garante que os trabalhadores devem ser informados sobre qualquer software de controlo utilizado pela empresa.
 - Exige que as empresas adotem medidas de segurança adequadas para proteger dados sensíveis.
- **Diretiva NIS 2 (Diretiva 2022/2555 sobre Segurança das Redes e da Informação)**
 - Obriga as empresas de setores estratégicos a adotarem medidas de cibersegurança robustas, incluindo proteção contra ataques cibernéticos em teletrabalho.
 - Impõe que as organizações devem sensibilizar e formar os trabalhadores sobre boas práticas de cibersegurança.
- **Acordo-Quadro Europeu sobre Teletrabalho (2002)**
 - Determina que as empresas devem garantir o acesso seguro a sistemas e dados corporativos sem invadir a privacidade dos trabalhadores.
- **Diretiva 2019/1152 sobre condições de trabalho transparentes e previsíveis**
 - Obriga os empregadores a informarem claramente os teletrabalhadores sobre as ferramentas de cibersegurança utilizadas e as políticas de monitorização.

A UE impõe regras rigorosas de proteção de dados e cibersegurança, garantindo que as empresas possam se proteger sem comprometer a privacidade dos trabalhadores.

2. Portugal

Em Portugal, a legislação sobre cibersegurança e proteção da privacidade no teletrabalho segue as diretrizes da UE e inclui regulamentações específicas para proteger empresas e trabalhadores. Os principais pontos incluem:

- **Código do Trabalho (Artigo 169.º)**
 - Garante que os teletrabalhadores têm os mesmos direitos de privacidade e proteção de dados

que os trabalhadores presenciais.

- Proíbe o uso de vigilância excessiva e invasiva, como gravações contínuas ou monitorização não consentida.

- **Lei n.º 58/2019 (Lei de Proteção de Dados Pessoais)**

- Obriga os empregadores a implementarem medidas de cibersegurança que respeitem a privacidade dos trabalhadores.

- Qualquer recolha de dados sobre o trabalhador deve ser comunicada previamente e justificada.

- **Resolução do Conselho de Ministros n.º 41/2018 (Estratégia Nacional de Cibersegurança)**

- Impõe que as empresas devem adotar políticas de proteção de dados para mitigar riscos no teletrabalho.

- Recomenda que os empregadores forneçam equipamento corporativo seguro e VPNs para proteger informações empresariais.

- **Lei n.º 83/2021, que regulamenta o teletrabalho**

- Proíbe que as empresas utilizem software de monitorização contínua para vigiar os trabalhadores.

- Garante que as medidas de cibersegurança adotadas devem ser transparentes e respeitar o RGPD.

- **Regulamento da CNPD sobre monitorização digital (Comissão Nacional de Proteção de Dados)**

- Determina que a monitorização digital só pode ser feita com consentimento explícito do trabalhador e apenas para finalidades justificadas, como segurança dos dados da empresa.

Assim, Portugal equilibra a necessidade de proteção da empresa com a privacidade do trabalhador, proibindo monitorização excessiva e garantindo medidas de segurança adequadas.

3. Espanha

Espanha tem uma das legislações mais detalhadas sobre proteção de dados e cibersegurança no teletrabalho, garantindo que as empresas possam proteger seus sistemas sem comprometer a privacidade dos trabalhadores. Os principais pontos incluem:

- **Lei Orgânica 3/2018 sobre Proteção de Dados e Garantia dos Direitos Digitais**

- Exige que qualquer monitorização do trabalhador seja proporcional e justificada.

- Proíbe o uso de ferramentas invasivas, como captura de ecrã ou gravações não autorizadas.

- **Lei 10/2021, de 9 de julho, sobre teletrabalho**

- Garante que os teletrabalhadores têm o mesmo direito à privacidade que os trabalhadores presenciais.

- Proíbe o uso de softwares que rastreiem permanentemente o trabalhador.
- **Estatuto dos Trabalhadores (Artigo 20 bis)**
- Permite que as empresas implementem medidas de segurança digital, mas apenas se informarem previamente os trabalhadores e garantirem transparência.
- **Esquema Nacional de Segurança (Real Decreto 3/2010, atualizado em 2022)**
- Obriga empresas a adotarem medidas de cibersegurança em conformidade com a legislação europeia.
- Recomenda o uso de redes privadas seguras (VPNs), autenticação de dois fatores e criptografia de dados.
- **Agência Espanhola de Proteção de Dados (AEPD) - Diretrizes sobre monitorização digital**
- Proíbe a utilização de câmeras ou microfones para monitorizar teletrabalhadores em casa.
- As empresas só podem monitorizar dados estritamente necessários para a segurança da empresa.

A Espanha tem uma legislação robusta e bem definida, garantindo que a proteção cibernética da empresa não viole os direitos de privacidade do trabalhador.

Conclusão

A União Europeia, Portugal e Espanha garantem que os riscos de cibersegurança no teletrabalho devem ser tratados de forma a proteger as empresas sem violar a privacidade dos trabalhadores.

Parâmetro	UE	Portugal	Espanha
ObrigaçãO de medidas de cibersegurança	Sim	Sim	Sim
ProibiçãO de vigilância excessiva	Sim	Sim	Sim
Direito do trabalhador à privacidade digital	Sim	Sim	Sim
Uso permitido de VPNs e autenticaçãO segura	Sim	Sim	Sim
ObrigaçãO de transparência na monitorizaçãO	Sim	Sim	Sim
LegislaçãO específica para teletrabalho	Parcial	Sim	Sim

Principais diferenças entre os três sistemas:

1. A UE estabelece diretrizes gerais, mas a implementação é deixada para os Estados-membros.

2. Portugal impõe regras claras contra monitorização abusiva e exige medidas de cibersegurança adequadas.
3. Espanha possui uma das legislações mais rigorosas, garantindo privacidade total ao teletrabalhador e obrigando as empresas a adotarem boas práticas de segurança digital.

No geral, Portugal e Espanha garantem que as empresas possam proteger seus sistemas e dados, sem comprometer a privacidade dos teletrabalhadores, equilibrando segurança e direitos laborais.

Ponto 16

O teletrabalho pressupõe competências ao nível das TIC e o acesso a equipamentos e serviços, além de condições habitacionais adequadas, colocando-se a questão das desigualdades económicas e sociais, assim a regulamentação do mesmo poderá assegurar condições de trabalho dignas e contribuir para reduzir as desigualdades e a pobreza no trabalho.

Comparação das Diretrizes sobre Teletrabalho, Condições Dignas e Redução das Desigualdades na UE, Portugal e Espanha

1. União Europeia (UE)

A União Europeia reconhece que o teletrabalho pode aumentar as desigualdades sociais e económicas, caso os trabalhadores não tenham acesso a equipamentos, competências digitais ou condições habitacionais adequadas. Para mitigar esse risco, a UE promove regulamentações e iniciativas que asseguram o direito a condições de trabalho dignas e a inclusão digital. Os principais instrumentos são:

- **Diretiva 2019/1152 sobre condições de trabalho transparentes e previsíveis**
 - Obriga os empregadores a garantirem informação clara sobre as condições de teletrabalho, incluindo responsabilidades sobre fornecimento de equipamentos e suporte técnico.
- **Plano de Ação para o Pilar Europeu dos Direitos Sociais (2021)**
 - Estabelece que o teletrabalho deve ser regulamentado para garantir que não aprofunde desigualdades, assegurando acesso equitativo às tecnologias e formação digital.
- **Acordo-Quadro Europeu sobre Teletrabalho (2002)**
 - Determina que o empregador deve fornecer ou compensar o trabalhador pelo uso de equipamentos e serviços essenciais para o teletrabalho.
- **Agenda Europeia de Competências (2020)**
 - Propõe formação digital para trabalhadores e apoio a empresas para melhorar a inclusão no

teletrabalho.

- **Fundo Social Europeu+ (2021-2027)**

- Financia programas de formação digital e inclusão social, ajudando trabalhadores de baixa renda a adquirirem competências TIC necessárias para o teletrabalho.

A UE não impõe regras obrigatórias sobre equipamentos e apoio financeiro ao teletrabalho, deixando essa decisão para os Estados-membros, mas incentiva políticas que reduzam desigualdades no acesso ao trabalho remoto.

2. Portugal

Portugal tem uma regulamentação mais específica sobre as condições dignas no teletrabalho, incluindo o fornecimento de equipamentos, compensação financeira e apoio a trabalhadores em situação de vulnerabilidade. Os principais pontos incluem:

- **Código do Trabalho (Artigo 169.º e 168.º-A)**

- O teletrabalhador tem os mesmos direitos que os trabalhadores presenciais.
- O empregador deve fornecer os equipamentos e suportar os custos adicionais do teletrabalho (internet, eletricidade, etc.).

- **Lei n.º 83/2021, que regula o teletrabalho**

- Obriga as empresas a assegurarem que o teletrabalhador tem acesso a condições adequadas de trabalho.

Prevê acordos coletivos para definir compensações financeiras adicionais.

- **Plano de Ação para a Transição Digital (Portugal Digital)**

- Propõe medidas para reduzir desigualdades digitais, incluindo formação em TIC para trabalhadores e financiamento para compra de equipamentos.

- **Apoios financeiros para teletrabalhadores em situação de vulnerabilidade**

- Trabalhadores com rendimentos baixos podem ter apoio do Estado para adquirir equipamentos e melhorar as condições habitacionais.

- **Direito a condições habitacionais adequadas para teletrabalho**

- A legislação não obriga o empregador a garantir condições habitacionais, mas incentiva empresas a fornecer subsídios para adaptação de espaços de trabalho.

Portugal assegura compensações financeiras e apoio para que o teletrabalho não amplie desigualdades, garantindo o fornecimento de equipamentos e o reembolso de custos adicionais.

3. Espanha

Espanha tem uma das regulamentações mais rigorosas da UE sobre condições dignas de teletrabalho, incluindo obrigações do empregador e medidas para reduzir desigualdades sociais. Os principais aspetos incluem:

- **Lei 10/2021, de 9 de julho, que regula o teletrabalho**
 - O teletrabalho deve ser voluntário e acordado entre empregador e trabalhador.
 - As empresas são obrigadas a fornecer os equipamentos necessários e a compensar despesas adicionais.
- **Estatuto dos Trabalhadores (Artigo 13.º)**
 - Garante que os teletrabalhadores não podem ser discriminados e devem ter condições de trabalho equivalentes aos presenciais.
- **Regime de compensação por teletrabalho**
 - Empresas devem pagar pelos custos adicionais de internet, eletricidade e material de escritório.
 - Empregadores e sindicatos podem negociar subsídios para adaptar o espaço de teletrabalho.
- **Plano Nacional de Competências Digitais**
 - O governo espanhol financia programas de formação TIC para que trabalhadores tenham competências adequadas para o teletrabalho.
- **Direito a condições habitacionais adequadas para teletrabalho**
 - O governo oferece incentivos para adaptação de habitações, especialmente para famílias com baixos rendimentos.
- **Fundo Estatal para a Digitalização do Trabalho**
 - Financia programas de inclusão digital e apoio a trabalhadores que não têm condições adequadas para trabalhar remotamente.

Espanha tem uma regulamentação detalhada sobre compensações e apoios financeiros para teletrabalhadores, garantindo condições de trabalho dignas e reduzindo desigualdades económicas.

Conclusão

A União Europeia, Portugal e Espanha garantem que o teletrabalho deve ser regulamentado para assegurar condições dignas e evitar o aprofundamento das desigualdades económicas e sociais.

Parâmetro	UE	Portugal	Espanha
Obrigações do empregador em fornecer equipamentos	Recomendado	Sim	Sim

Parâmetro	UE	Portugal	Espanha
Compensação por despesas adicionais	Não obrigatório	Sim	Sim
Políticas de inclusão digital e formação TIC	Sim	Sim	Sim
Apoio estatal para teletrabalhadores de baixo rendimento	Sim (FSE+)	Sim	Sim
Regulação específica para reduzir desigualdades no teletrabalho	Parcial	Sim	Sim

Principais diferenças entre os três sistemas:

1. A UE estabelece diretrizes gerais, mas deixa a implementação das medidas para os Estados-membros.
2. Portugal obriga as empresas a fornecer equipamentos e compensar despesas, além de apoiar financeiramente a inclusão digital.
3. Espanha tem um dos sistemas mais rigorosos, garantindo compensações, acesso a formação digital e apoio habitacional para trabalhadores de baixa renda.

No geral, Portugal e Espanha regulamentam de forma mais detalhada a redução das desigualdades no teletrabalho, garantindo o fornecimento de equipamentos, compensação financeira e inclusão digital, contribuindo para trabalho digno e redução da pobreza laboral.

Ponto 17

Os impactos da saúde e bem-estar do uso intensivo das TIC devem ser avaliados, como o trabalho com ecrãs de computador, ou telemóveis inteligentes.

Comparação das Diretrizes sobre os Impactos na Saúde e Bem-Estar do Uso Intensivo das TIC no Teletrabalho na UE, Portugal e Espanha

1. União Europeia (UE)

A União Europeia reconhece que o uso intensivo de dispositivos digitais pode ter impactos na saúde

física e mental dos trabalhadores, especialmente no teletrabalho. Para mitigar esses riscos, a UE estabeleceu diretrizes e regulamentos para avaliar e minimizar os impactos do trabalho com ecrãs e dispositivos digitais. Os principais instrumentos são:

- **Diretiva 90/270/CEE sobre trabalho com equipamentos dotados de ecrãs de visualização**
 - Obriga os empregadores a avaliar e minimizar os riscos ergonómicos do trabalho com computadores e dispositivos digitais.
 - Exige pausas regulares e ajustes no ambiente de trabalho para evitar fadiga visual, problemas posturais e outras patologias associadas ao uso intensivo de TIC.
- **Diretiva 89/391/CEE sobre segurança e saúde no trabalho**
 - Determina que as empresas devem avaliar os riscos associados ao uso de TIC e adotar medidas preventivas para proteger a saúde dos trabalhadores.
- **Acordo-Quadro Europeu sobre Teletrabalho (2002)**
 - Estabelece que os teletrabalhadores devem ter acesso a avaliações de saúde ocupacional, garantindo que o uso de tecnologia não afete negativamente o seu bem-estar.
- **Plano Europeu de Saúde Digital (2021-2027)**
 - Incentiva a adoção de boas práticas para reduzir impactos na saúde mental e física devido ao uso intensivo de tecnologias digitais.
- **Diretiva 2019/1152 sobre condições de trabalho transparentes e previsíveis**
 - Garante que os teletrabalhadores sejam informados sobre os riscos do uso prolongado de dispositivos eletrónicos e as medidas preventivas disponíveis.

A UE enfatiza que os impactos do uso de TIC devem ser avaliados e mitigados, mas deixa a implementação detalhada para os Estados-membros.

2. Portugal

Em Portugal, a legislação integra as normas da UE sobre saúde ocupacional e inclui medidas específicas para teletrabalhadores expostos ao uso intensivo de TIC. Os principais pontos incluem:

- **Código do Trabalho (Artigo 169.º)**
 - Garante que os teletrabalhadores têm direito às mesmas condições de saúde e segurança que os trabalhadores presenciais.
- **Lei n.º 83/2021, que regula o teletrabalho**
 - Obriga os empregadores a avaliar os riscos ergonómicos e de saúde mental associados ao trabalho remoto, incluindo o impacto do uso de TIC.
- **Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho (Lei n.º 102/2009)**
 - Exige que as empresas realizem avaliações regulares dos impactos na saúde dos

trabalhadores que utilizam ecrãs de computador e dispositivos móveis.

- Obriga a implementação de medidas preventivas, como pausas programadas e condições ergonómicas adequadas.

- **Direito a exames médicos periódicos**

- Os teletrabalhadores devem ser acompanhados pela medicina do trabalho, incluindo avaliações oftalmológicas e posturais.

- **Direito à desconexão digital (Lei n.º 93/2021)**

- Proíbe as empresas de exigirem que os trabalhadores fiquem sempre disponíveis digitalmente fora do horário de trabalho, prevenindo exaustão e impactos na saúde mental.

Assim, Portugal protege os teletrabalhadores contra os impactos do uso intensivo das TIC, exigindo avaliações ergonómicas e de saúde mental e garantindo o direito à desconexão digital.

3. Espanha

Espanha tem uma regulamentação robusta sobre segurança e saúde no teletrabalho, incluindo avaliação dos impactos do uso intensivo das TIC na saúde dos trabalhadores. Os principais aspetos incluem:

- **Lei 10/2021, de 9 de julho, que regula o teletrabalho**

- Obriga as empresas a identificarem e mitigarem os riscos físicos e psicológicos do uso prolongado de ecrãs e dispositivos digitais.

- **Estatuto dos Trabalhadores (Artigo 13.º)**

- Garante que os teletrabalhadores tenham direito às mesmas medidas de proteção de saúde e segurança que os trabalhadores presenciais.

- **Lei de Prevenção de Riscos Laborais (Lei 31/1995)**

- Determina que as empresas devem avaliar os riscos ergonómicos e visuais associados ao uso de computadores e telemóveis no teletrabalho.

- Exige pausas programadas e acesso a equipamentos adequados.

- **Direito à desconexão digital (Lei Orgânica 3/2018 de Proteção de Dados e Garantia de Direitos Digitais)**

- Garante que os trabalhadores não sejam obrigados a responder a emails ou mensagens fora do horário de trabalho, prevenindo sobrecarga digital e impacto na saúde mental.

- **Plan Estatal de Salud y Bienestar Digital (2021-2025)**

- Promove boas práticas para reduzir o impacto do uso intensivo de TIC na saúde dos trabalhadores, incluindo formações e campanhas de sensibilização.

A Espanha tem uma das regulamentações mais rigorosas da Europa sobre avaliação dos impactos

do uso de TIC na saúde dos teletrabalhadores, garantindo proteção ergonómica, pausas obrigatórias e direito à desconexão digital.

Conclusão

A União Europeia, Portugal e Espanha garantem que os impactos da saúde e bem-estar do uso intensivo das TIC no teletrabalho devem ser avaliados e mitigados.

Parâmetro	UE	Portugal	Espanha
Obrigação de avaliação de riscos ergonómicos	Sim	Sim	Sim
Direito a pausas e medidas preventivas	Sim	Sim	Sim
Monitorização dos impactos na saúde mental	Recomendado	Sim	Sim
Exames médicos periódicos para teletrabalhadores	Recomendado	Sim	Sim
Direito à desconexão digital	Sim	Sim	Sim

Principais diferenças entre os três sistemas:

1. A UE estabelece diretrizes gerais, mas a implementação detalhada cabe a cada Estado-membro.
2. Portugal exige avaliações regulares de saúde ocupacional e obriga empresas a prevenirem impactos negativos do teletrabalho.
3. Espanha tem uma das regulamentações mais avançadas, incluindo proteção ergonómica, exames médicos obrigatórios e direito à desconexão digital.

No geral, Portugal e Espanha têm regras claras e detalhadas para avaliar e mitigar os impactos do uso intensivo das TIC na saúde e bem-estar dos teletrabalhadores, garantindo medidas de prevenção e direitos laborais específicos.

Ponto 18

Necessidade de formação adequada para os trabalhadores e gestores de base sobre boas práticas de gestão do teletrabalho e pelo respeito pelas normas legais e contratuais, em particular na promoção do equilíbrio entre trabalho e vida privada.

Comparação das Diretrizes sobre Formação para Trabalhadores e Gestores na Gestão do Teletrabalho na UE, Portugal e Espanha

1. União Europeia (UE)

A União Europeia reconhece que a formação adequada para trabalhadores e gestores é essencial para o sucesso do teletrabalho, garantindo boas práticas de gestão, respeito às normas laborais e equilíbrio entre vida profissional e pessoal. Os principais instrumentos são:

- **Acordo-Quadro Europeu sobre Teletrabalho (2002)**
 - Determina que os empregadores devem fornecer formação aos trabalhadores e gestores sobre boas práticas no teletrabalho.
 - Garante que os teletrabalhadores têm direito a formação contínua e desenvolvimento de competências digitais.
- **Diretiva 2019/1158 sobre o equilíbrio entre vida profissional e vida privada**
 - Exige que os Estados-membros implementem políticas que incentivem um equilíbrio saudável entre trabalho e vida pessoal, incluindo sensibilização e formação sobre teletrabalho.
- **Agenda Europeia de Competências (2020)**
 - Estabelece a necessidade de formação específica para gestores e trabalhadores em modelos híbridos e remotos, garantindo que o teletrabalho seja implementado de forma produtiva e justa.
- **Plano de Ação para o Pilar Europeu dos Direitos Sociais (2021)**
 - Incentiva os Estados-membros a adotarem programas de formação para evitar desigualdades no teletrabalho e garantir boas práticas de gestão.
- **Fundo Social Europeu+ (2021-2027)**
 - Financia formação para trabalhadores e gestores sobre gestão do teletrabalho, desenvolvimento de competências digitais e promoção do equilíbrio entre trabalho e vida privada.

A UE enfatiza a necessidade de formação contínua e boas práticas na gestão do teletrabalho, mas deixa a implementação detalhada para cada Estado-membro.

2. Portugal

Em Portugal, a legislação inclui obrigações específicas para a formação de teletrabalhadores e gestores, garantindo o cumprimento das normas laborais e a promoção do equilíbrio entre vida profissional e pessoal. Os principais pontos incluem:

- **Código do Trabalho (Artigo 169.º)**
 - Garante que os teletrabalhadores têm direito à mesma formação e oportunidades de

desenvolvimento profissional que os trabalhadores presenciais.

- **Lei n.º 83/2021, que regula o teletrabalho**

- Obriga as empresas a fornecer formação adequada sobre teletrabalho a gestores e trabalhadores.

- Determina que a formação deve abranger boas práticas de gestão remota, equilíbrio entre trabalho e vida privada e cumprimento das normas legais e contratuais.

- **Plano de Ação para a Transição Digital (Portugal Digital)**

- Inclui programas de formação para desenvolver competências em teletrabalho e gestão digital.

- **Formação em boas práticas de teletrabalho (Lei n.º 102/2009 - Segurança e Saúde no Trabalho)**

- Determina que as empresas devem incluir a gestão do teletrabalho nos programas de formação obrigatória em saúde e segurança no trabalho.

- **Direito à desconexão digital (Lei n.º 93/2021)**

- Obriga as empresas a sensibilizarem gestores e trabalhadores sobre o direito à desconexão e boas práticas para evitar sobrecarga laboral.

Assim, Portugal obriga os empregadores a garantir formação específica para trabalhadores e gestores sobre teletrabalho, assegurando o respeito pelas normas contratuais e a promoção do equilíbrio entre trabalho e vida privada.

3. Espanha

Espanha tem uma regulamentação robusta sobre formação para trabalhadores e gestores no contexto do teletrabalho, garantindo boas práticas de gestão e respeito às normas legais. Os principais aspetos incluem:

- **Lei 10/2021, de 9 de julho, que regula o teletrabalho**

- Obriga as empresas a garantirem formação sobre teletrabalho para gestores e trabalhadores.

- Determina que os programas de formação devem incluir gestão de equipas remotas, equilíbrio entre trabalho e vida privada e cumprimento das normas laborais.

- **Estatuto dos Trabalhadores (Artigo 13.º e Artigo 23.º)**

- Garante que os teletrabalhadores têm direito à formação contínua e ao desenvolvimento de competências.

- **Plano Nacional de Competências Digitais**

- Oferece formação gratuita para trabalhadores e gestores sobre boas práticas de teletrabalho e gestão digital.

- **Direito à desconexão digital (Lei Orgânica 3/2018 de Proteção de Dados e Garantia de Direitos Digitais)**
 - Obriga as empresas a formarem os trabalhadores e gestores sobre a importância da desconexão digital e do equilíbrio entre trabalho e vida privada.
- **Plan Estatal de Salud y Bienestar Digital (2021-2025)**
 - Propõe campanhas de sensibilização sobre riscos do teletrabalho e boas práticas para uma gestão saudável do trabalho remoto.

A legislação espanhola é uma das mais completas da UE, assegurando que todos os trabalhadores e gestores recebam formação adequada para implementar o teletrabalho de forma eficiente e equilibrada.

Conclusão

A União Europeia, Portugal e Espanha garantem que a formação para trabalhadores e gestores sobre boas práticas de teletrabalho é essencial para assegurar um modelo de trabalho eficiente, respeitando normas contratuais e promovendo o equilíbrio entre trabalho e vida privada.

Parâmetro	UE	Portugal	Espanha
Obrigaçãõ de formação para teletrabalhadores	Sim	Sim	Sim
Obrigaçãõ de formação para gestores	Recomendado	Sim	Sim
Formaçãõ sobre boas práticas de gestão remota	Sim	Sim	Sim
Formaçãõ sobre equilíbrio entre trabalho e vida privada	Sim	Sim	Sim
Direito à formação contínua no teletrabalho	Sim	Sim	Sim
Regulaçãõ específica sobre formação para teletrabalho	Parcial	Sim	Sim

Principais diferenças entre os três sistemas:

1. A UE estabelece diretrizes gerais, mas a implementação detalhada cabe a cada Estado-membro.
2. Portugal obriga as empresas a fornecerem formação específica sobre teletrabalho para gestores e trabalhadores.
3. Espanha tem uma das regulamentações mais avançadas, incluindo formação obrigatória sobre gestão remota e equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

No geral, Portugal e Espanha exigem que as empresas garantam formação adequada para trabalhadores e gestores sobre boas práticas de teletrabalho, assegurando o respeito pelas normas

laborais e a promoção do equilíbrio entre vida profissional e privada.

Ponto 19

Realização, por parte dos Estados-Membros de investimentos adequados para a criação e/ou desenvolvimento de serviços sociais de qualidade e prestação de cuidados a idosos e a crianças, de acesso universal que podem contribuir para o equilíbrio entre a vida profissional e privada.

Comparação das Diretrizes sobre Investimentos em Serviços Sociais e Prestação de Cuidados para o Equilíbrio entre Vida Profissional e Privada na UE, Portugal e Espanha

1. União Europeia (UE)

A União Europeia reconhece que a falta de serviços sociais acessíveis e de qualidade, como creches e apoio a idosos, pode dificultar o equilíbrio entre vida profissional e privada. Por isso, a UE estabelece estratégias e incentivos financeiros para os Estados-Membros investirem nesse setor. Os principais instrumentos são:

- **Pilar Europeu dos Direitos Sociais (2017) – Princípio 9 e 11**
 - Determina que os Estados-Membros devem garantir acesso universal a serviços sociais essenciais, incluindo apoio à infância e aos idosos.
 - Propõe que os serviços sejam de alta qualidade, acessíveis e financeiramente sustentáveis.
- **Diretiva 2019/1158 sobre Equilíbrio entre Vida Profissional e Privada**
 - Obriga os Estados-Membros a implementarem medidas que facilitem a conciliação entre vida profissional e familiar, incluindo investimentos em infraestruturas de apoio social.
- **Plano de Ação para o Pilar Europeu dos Direitos Sociais (2021-2027)**
 - Estabelece metas para que pelo menos 50% das crianças menores de 3 anos tenham acesso a creches e que todos os idosos dependentes tenham acesso a serviços de assistência adequados.
- **Fundo Social Europeu+ (FSE+)**
 - Financia projetos que promovam a inclusão social e o desenvolvimento de serviços sociais de qualidade.
 - Prioriza investimentos em creches acessíveis e apoio domiciliário a idosos.
- **Mecanismo de Recuperação e Resiliência (NextGenerationEU)**
 - Inclui apoio financeiro para Estados-Membros investirem em modernização dos serviços sociais e criação de infraestruturas para apoio à família.

A UE incentiva os Estados-Membros a investirem em serviços sociais como creches e lares de

idosos para apoiar as famílias trabalhadoras, mas a implementação concreta dessas medidas depende de cada país.

2. Portugal

Em Portugal, o governo tem adotado políticas para expandir os serviços sociais e melhorar o acesso universal a creches e apoio a idosos, alinhando-se com as diretrizes da UE. Os principais pontos incluem:

- **Plano de Recuperação e Resiliência (PRR) – Componente 3 e 4**
 - Inclui investimentos de 800 milhões de euros para melhorar serviços sociais e infraestruturas de apoio à família.
 - Expansão da rede de creches públicas e comparticipadas para garantir acesso universal a todas as crianças até 2026.
 - Melhoria das condições e reforço do apoio domiciliário a idosos e criação de mais lares sociais.
- **Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação (2021-2030)**
 - Promove medidas para reduzir a desigualdade de género no trabalho, incluindo apoio a cuidadores informais e aumento da oferta de serviços sociais.
- **Rede Nacional de Cuidados Continuados Integrados (RNCCI)**
 - Oferece apoio médico e social a idosos e pessoas com dependência, garantindo assistência domiciliária e institucional.
- **Programa Creche Feliz (2022)**
 - Garante gratuidade das creches para crianças até aos 3 anos, facilitando a conciliação entre vida profissional e familiar.
- **Benefícios fiscais e apoios às famílias**
 - Introdução de subsídios e deduções fiscais para famílias que utilizam serviços de apoio à infância e idosos.

Portugal tem um forte compromisso em expandir serviços sociais de qualidade, especialmente em creches e apoio a idosos, garantindo acesso universal e apoio às famílias trabalhadoras.

3. Espanha

Espanha tem uma das regulamentações mais avançadas da UE sobre investimentos em serviços sociais para apoiar o equilíbrio entre vida profissional e privada. Os principais aspetos incluem:

- **Plano de Recuperação, Transformação e Resiliência (PRTR) – Componente 22**
 - Investe mais de 1,4 mil milhões de euros na modernização e expansão de serviços sociais.

- Criação de mais de 100.000 novas vagas em creches públicas e incentivo à universalização do ensino infantil de 0 a 3 anos.

- Expansão do apoio domiciliário para idosos e modernização de lares e centros de dia.

- **Lei de Dependência (Lei 39/2006)**

- Garante que todas as pessoas dependentes tenham direito a assistência social financiada pelo Estado.

- Prevê apoio económico a cuidadores informais e incentivos fiscais para famílias que utilizam serviços de apoio a idosos.

- **Plano Corresponsables (2021-2023)**

- Oferece subvenções para famílias com crianças pequenas contratarem cuidadores profissionais.

- Criação de redes municipais de apoio à infância para facilitar o trabalho dos pais.

- **Direito a licença parental e flexibilização do teletrabalho**

- Implementação de medidas para permitir que pais e cuidadores conciliem trabalho e responsabilidades familiares.

- **Incentivos às empresas para oferecer serviços de apoio familiar**

- Empresas que oferecem creches no local de trabalho ou assistência para empregados com dependentes recebem benefícios fiscais e incentivos financeiros.

Espanha tem uma das políticas mais estruturadas da UE para garantir que todas as famílias tenham acesso a serviços sociais de qualidade, promovendo igualdade de oportunidades e equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.

Conclusão

A União Europeia, Portugal e Espanha reconhecem a importância de investir em serviços sociais para promover o equilíbrio entre vida profissional e privada, reduzindo desigualdades e apoiando famílias trabalhadoras.

Parâmetro	UE	Portugal	Espanha
Investimentos em creches públicas	Sim	Sim	Sim
Apoio domiciliário e assistência a idosos	Sim	Sim	Sim
Subvenções para famílias com dependentes	Recomendado	Sim	Sim
Benefícios fiscais para apoio à família	Parcial	Sim	Sim

Parâmetro	UE	Portugal	Espanha
Uso de fundos europeus para serviços sociais	Sim	Sim	Sim
Apoio a cuidadores informais	Parcial	Sim	Sim

Principais diferenças entre os três sistemas:

1. A UE define princípios e incentiva investimentos, mas a implementação detalhada depende dos Estados-Membros.
2. Portugal tem programas robustos, como creches gratuitas e reforço do apoio domiciliário a idosos, utilizando fundos da UE para expandir a rede de serviços sociais.
3. Espanha tem uma das estratégias mais completas da Europa, com incentivos para famílias e empresas, modernização dos serviços sociais e forte investimento em creches e apoio a idosos.

No geral, Portugal e Espanha fazem investimentos significativos em serviços sociais para garantir o equilíbrio entre vida profissional e privada, contribuindo para reduzir desigualdades e apoiar famílias trabalhadoras.

Ponto 20

Direito a desligar-se, o trabalhador não é obrigado a ser contactável pelos empregadores fora do horário de trabalho.

Comparação das Diretrizes sobre o Direito à Desconexão Digital na UE, Portugal e Espanha

1. União Europeia (UE)

A União Europeia reconhece que o direito à desconexão é essencial para o equilíbrio entre vida profissional e privada, especialmente no contexto do teletrabalho. Embora não exista uma diretiva específica obrigando os Estados-Membros a implementar esse direito, a UE promove diversas recomendações e incentiva regulamentações nacionais. Os principais instrumentos são:

- **Resolução do Parlamento Europeu sobre o Direito à Desconexão (2021)**
 - Afirma que os trabalhadores não devem ser obrigados a responder a chamadas, emails ou mensagens fora do horário de trabalho.
 - Propõe a criação de uma diretiva específica sobre o direito à desconexão, mas ainda sem força legal.
- **Diretiva 2019/1152 sobre Condições de Trabalho Transparentes e Previsíveis**
 - Determina que os trabalhadores devem ter clareza sobre os seus horários de trabalho e períodos de descanso.
 - Recomenda que os Estados-Membros implementem medidas para evitar a sobrecarga digital.
- **Pilar Europeu dos Direitos Sociais – Princípio 10**
 - Garante que os trabalhadores têm direito a horários de trabalho equilibrados e proteção contra a fadiga digital.
- **Acordo-Quadro Europeu sobre Teletrabalho (2002)**
 - Determina que os empregadores devem respeitar o tempo de descanso dos trabalhadores e evitar interrupções fora do horário de trabalho.

A UE reconhece a importância do direito à desconexão, mas deixa a regulamentação detalhada para cada Estado-Membro.

2. Portugal

Portugal tem uma das legislações mais avançadas da UE sobre o direito à desconexão digital, protegendo os trabalhadores contra obrigações de disponibilidade fora do horário de trabalho. Os principais pontos incluem:

- **Lei n.º 83/2021 – Regulamentação do Teletrabalho**
 - Proíbe os empregadores de contactarem os trabalhadores fora do horário de trabalho, exceto em situações de força maior.
 - As empresas que não respeitarem este direito podem ser multadas.
- **Código do Trabalho (Artigo 199.º-A)**
 - Garante que os trabalhadores não podem ser penalizados por não responderem a contactos fora do horário de trabalho.
 - Define que qualquer obrigação de disponibilidade deve ser explicitamente acordada por

contrato.

- **Direito à Desconexão Digital (Lei n.º 93/2021)**

- Obriga as empresas a adotarem políticas internas para garantir o direito à desconexão.
- Recomenda que empresas com mais de 10 trabalhadores estabeleçam regras formais para evitar perturbações fora do horário de trabalho.

- **Sanções para empresas que desrespeitem o direito à desconexão**

- Os empregadores que repetidamente contactarem os trabalhadores fora do horário de trabalho podem ser multados pela Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT).

Portugal tem uma das regulamentações mais rigorosas da UE, garantindo proteção legal contra exigências de disponibilidade contínua e aplicação de sanções para empresas infratoras.

3. Espanha

Espanha também possui uma regulamentação detalhada sobre o direito à desconexão digital, garantindo que os trabalhadores não sejam obrigados a responder a chamadas ou emails fora do horário de trabalho. Os principais aspetos incluem:

- **Lei Orgânica 3/2018 sobre Proteção de Dados e Garantia de Direitos Digitais (Artigo 88.º)**

- Garante que os trabalhadores têm direito a não serem contactados pelos empregadores fora do seu horário de trabalho.
- Obriga as empresas a adotarem políticas internas sobre a desconexão digital.

- **Lei 10/2021, de 9 de julho, sobre Teletrabalho**

- Determina que o teletrabalho não pode significar maior disponibilidade do trabalhador.
- As empresas devem respeitar o tempo de descanso dos trabalhadores remotos.

- **Estatuto dos Trabalhadores (Artigo 20 bis)**

- Confirma que os trabalhadores não podem ser sancionados por não responderem a contactos fora do horário de trabalho.

- Obriga os empregadores a garantirem períodos claros de descanso e desconexão.

- **Acordos coletivos e negociação sindical**

- Muitos sindicatos e setores profissionais em Espanha têm convenções coletivas que reforçam o direito à desconexão, estabelecendo regras claras sobre horários de contacto.

Espanha tem uma regulamentação bem definida sobre o direito à desconexão, garantindo que as empresas sejam obrigadas a respeitar o tempo de descanso dos trabalhadores.

Conclusão

A União Europeia, Portugal e Espanha garantem que os trabalhadores não são obrigados a estar contactáveis fora do horário de trabalho, promovendo o direito à desconexão digital.

Parâmetro	UE	Portugal	Espanha
Direito à desconexão digital	Recomendado	Sim	Sim
Proibição de contacto do empregador fora do horário de trabalho	Não obrigatório	Sim (exceto urgências)	Sim
Obrigaçã de políticas internas sobre desconexão	Recomendado	Sim (empresas >10 trabalhadores)	Sim
Proteção contra represálias por não responder a contactos fora do horário	Sim	Sim	Sim
Sanções para empresas que não respeitam o direito à desconexão	Não obrigatório	Sim (multa)	Sim (multa)

Principais diferenças entre os três sistemas:

1. A UE reconhece o direito à desconexão, mas ainda não impôs uma diretiva obrigatória, deixando a decisão para os Estados-Membros.
2. Portugal tem uma das leis mais rígidas da UE, proibindo os empregadores de contactarem trabalhadores fora do horário de trabalho, salvo exceções, e aplicando sanções às empresas que desrespeitem essa norma.
3. Espanha também possui uma legislação detalhada, garantindo que os trabalhadores não sejam obrigados a responder a contactos fora do expediente e obrigando as empresas a adotarem políticas formais sobre a desconexão digital.

No geral, Portugal e Espanha regulamentam fortemente o direito à desconexão, garantindo que os trabalhadores possam descansar sem serem pressionados pelos empregadores, enquanto a UE continua a incentivar a adoção dessas normas a nível nacional.

Ponto 21

As horas extraordinárias, devem ser remuneradas consoante o quadro jurídico de cada país.

Comparação das Diretrizes sobre Horas Extraordinárias na UE, Portugal e Espanha



1. União Europeia (UE)

A União Europeia não estabelece regras específicas para a remuneração das horas extraordinárias, deixando essa regulamentação a cargo dos Estados-Membros. No entanto, a UE impõe limites ao tempo de trabalho e exige que as horas suplementares sejam monitorizadas e respeitem os direitos dos trabalhadores. Os principais instrumentos legais incluem:

- **Diretiva 2003/88/CE sobre o Tempo de Trabalho**
 - Determina que a duração máxima do tempo de trabalho semanal deve ser de 48 horas, incluindo horas extraordinárias.
 - Exige que os Estados-Membros garantam descanso adequado e compensação para os trabalhadores que realizam horas extras.
- **Acordo-Quadro Europeu sobre Teletrabalho (2002)**
 - Recomenda que o tempo de trabalho dos teletrabalhadores seja registado e que as horas extraordinárias sejam tratadas de forma justa.
- **Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (Artigo 31.º)**
 - Garante que os trabalhadores têm direito a condições de trabalho justas e equitativas, incluindo proteção contra jornadas excessivas e compensação adequada.
- **Jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia (TJUE) - Caso C-55/18 (2019)**
 - Obriga os Estados-Membros a exigirem que as empresas mantenham registos exatos do tempo de trabalho dos empregados, para garantir que as horas extraordinárias sejam corretamente contabilizadas e remuneradas.

A UE não impõe valores mínimos para a remuneração das horas extras, mas estabelece limites para evitar abusos e garantir que os Estados-Membros assegurem compensação justa.

2. Portugal

Em Portugal, as horas extraordinárias são regulamentadas pelo Código do Trabalho, garantindo remuneração adicional obrigatória, que varia consoante o período e a duração do trabalho extra. Os principais pontos incluem:

- **Código do Trabalho (Artigos 226.º a 231.º)**
 - Define horas extraordinárias como qualquer trabalho prestado além do período normal de trabalho.
 - Impõe limites máximos de horas extras:

- 2 horas por dia em regime normal.
- 48 horas semanais no máximo, incluindo horas extras.
- **Remuneração das horas extraordinárias (Artigo 268.º do Código do Trabalho)**
 - O pagamento das horas extras varia conforme o período:
 - Primeira hora extra em dias úteis: acréscimo de 25% sobre o valor da hora normal.
 - Horas subsequentes em dias úteis: acréscimo de 37,5%.
 - Horas extras ao fim de semana e feriados: acréscimo de 50%.
- **Descanso compensatório obrigatório**
 - Além da remuneração extra, os trabalhadores têm direito a descanso compensatório equivalente a 25% das horas extraordinárias realizadas.
- **Registo obrigatório de horas extraordinárias**
 - As empresas são obrigadas a manter registos detalhados das horas extras trabalhadas, podendo ser fiscalizadas pela Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT).
- **Exceções e acordos coletivos**
 - Em alguns setores, as regras sobre horas extraordinárias podem ser ajustadas por contratos coletivos, especialmente no caso de trabalho por turnos e teletrabalho.

Portugal tem uma regulamentação clara sobre a remuneração das horas extraordinárias, garantindo valores adicionais e descanso compensatório.

3. Espanha

Espanha tem uma das regulamentações mais rigorosas da UE sobre horas extraordinárias, sua remuneração e registo obrigatório. Os principais aspetos incluem:

- **Estatuto dos Trabalhadores (Artigo 35.º)**
 - Define que as horas extraordinárias devem ser voluntárias, exceto em casos de força maior.
 - Impõe um limite máximo de 80 horas extraordinárias por ano, salvo acordo coletivo que estabeleça limites diferentes.
- **Remuneração das horas extraordinárias**
 - O pagamento das horas extras pode ser feito de duas formas:
 - Remuneração em dinheiro: as horas extras devem ser pagas com um acréscimo mínimo de 75% sobre a hora normal, salvo estipulação diferente em convenção coletiva.

- Descanso compensatório: o trabalhador pode optar por descanso equivalente ao número de horas extras trabalhadas.
- **Obrigações de registo de jornada (Real Decreto-Lei 8/2019)**
 - Obriga todas as empresas a manter um registo exato do horário de trabalho diário de cada empregado, garantindo que as horas extras sejam contabilizadas corretamente.
- **Horas extraordinárias e teletrabalho (Lei 10/2021)**
 - Determina que os teletrabalhadores não podem ser obrigados a fazer horas extras sem consentimento e devem receber compensação igual aos trabalhadores presenciais.
- **Acordos coletivos podem definir valores superiores**
 - Muitos setores em Espanha estabelecem acréscimos superiores a 75% na remuneração das horas extras, especialmente na indústria, no setor de serviços e no setor público.

Espanha garante remuneração mínima de 75% sobre a hora normal para horas extraordinárias e obriga ao registo de jornada para evitar fraudes e abusos.

Conclusão

A União Europeia, Portugal e Espanha garantem que as horas extraordinárias sejam remuneradas de acordo com o quadro jurídico de cada país, impondo regras para evitar abusos e assegurar compensação adequada.

Parâmetro	UE	Portugal	Espanha
Limite máximo de horas extraordinárias	48h semanais (incluindo horas extras)	2h/dia e 48h semanais (máx.)	80h anuais (máx.), salvo acordo coletivo
Registo obrigatório das horas extra	Sim	Sim	Sim
Remuneração mínima obrigatória	Não definida	Sim (25%-50% de acréscimo)	Sim (mínimo 75% de acréscimo)
Possibilidade de descanso compensatório	Recomendado	Sim (25% das horas extras)	Sim (1h de descanso por cada hora extra)
Horas extra obrigatórias	Não permitidas	Apenas em casos excecionais	Apenas em casos de força maior

Principais diferenças entre os três sistemas:

1. A UE estabelece diretrizes gerais, mas não define valores mínimos para a remuneração das horas extras, deixando isso para cada país.
2. Portugal estabelece uma tabela progressiva de remuneração das horas extra, variando entre 25% e 50% de acréscimo, além de conceder descanso compensatório obrigatório.
3. Espanha tem uma das regras mais protetoras, exigindo pagamento mínimo de 75% sobre a hora normal e permitindo a substituição por descanso equivalente.

No geral, Portugal e Espanha garantem uma compensação justa pelas horas extraordinárias, com regras específicas para evitar abusos e assegurar que os trabalhadores sejam devidamente remunerados pelo tempo extra trabalhado.

Ponto 22

Melhorar a investigação no domínio do teletrabalho e dos seus efeitos e promover o intercâmbio entre os Estados-Membro de boas práticas quanto à organização do tempo de trabalho, equilíbrio entre a vida profissional e privada e direito a desligar-se.

Comparação das Diretrizes sobre Investigação e Intercâmbio de Boas Práticas no Teletrabalho na UE, Portugal e Espanha

1. União Europeia (UE)

A União Europeia reconhece a importância de investigar os impactos do teletrabalho e promover boas práticas entre os Estados-Membros, especialmente no que diz respeito ao equilíbrio entre vida profissional e privada e ao direito à desconexão. Para isso, a UE desenvolveu várias iniciativas e mecanismos de cooperação, incluindo:

- **Estratégia Europeia para o Futuro do Trabalho (2021-2027)**
 - Incentiva a investigação sobre o impacto do teletrabalho na produtividade, bem-estar e equidade no mercado de trabalho.
 - Apoia estudos sobre a regulação do tempo de trabalho e a desconexão digital.
- **Programa Horizonte Europa (2021-2027)**
 - Financia projetos de investigação sobre o futuro do trabalho, incluindo o impacto das novas tecnologias e do teletrabalho na saúde mental e produtividade dos trabalhadores.
 - Promove o intercâmbio de boas práticas entre Estados-Membros sobre gestão do tempo de trabalho e equilíbrio entre vida pessoal e profissional.
- **Rede Europeia de Observatórios do Trabalho (Eurofound)**
 - Publica estudos sobre teletrabalho, produtividade, bem-estar e equilíbrio entre trabalho e vida privada.

- Facilita a partilha de políticas eficazes adotadas por diferentes Estados-Membros.
- **Diretiva 2019/1158 sobre o Equilíbrio entre Vida Profissional e Pessoal**
- Reforça a necessidade de troca de experiências entre os países da UE para melhorar as condições de teletrabalho e conciliação entre trabalho e vida familiar.
- **Resolução do Parlamento Europeu sobre o Direito à Desconexão (2021)**
- Propõe que os Estados-Membros partilhem boas práticas sobre regulamentação do direito à desconexão.

A UE apoia fortemente a investigação sobre teletrabalho e incentiva os Estados-Membros a cooperarem para desenvolver políticas mais eficazes sobre o tempo de trabalho e a desconexão digital.

2. Portugal

Portugal tem promovido pesquisa e desenvolvimento de boas práticas sobre teletrabalho, especialmente em relação ao impacto na saúde dos trabalhadores e equilíbrio entre vida profissional e privada. Os principais pontos incluem:

- **Plano de Ação para a Transição Digital (Portugal Digital)**
 - Inclui iniciativas de investigação sobre os efeitos do teletrabalho na produtividade e bem-estar.
 - Incentiva o intercâmbio de boas práticas com outros países da UE sobre organização do tempo de trabalho e modelos híbridos.
- **Inquérito Nacional sobre Condições de Trabalho e Teletrabalho (Governo + Eurofound)** - Estuda o impacto do teletrabalho na produtividade, na saúde mental e na conciliação entre trabalho e vida pessoal.
- **Observatório Nacional de Teletrabalho e Economia Digital**
 - Criado para monitorizar o impacto do teletrabalho no mercado de trabalho português e recomendar políticas públicas eficazes.
- **Código do Trabalho (Lei n.º 83/2021)**
 - Obriga o governo a monitorizar o impacto do teletrabalho e adaptar as regulamentações conforme necessário.
- **Programa de Formação para Empresas sobre Gestão do Teletrabalho**
 - Financia programas de capacitação para gestores sobre boas práticas no trabalho remoto.
- **Parcerias Internacionais sobre Políticas de Teletrabalho**
 - Portugal participa de projetos europeus de intercâmbio de boas práticas sobre teletrabalho e equilíbrio entre trabalho e vida privada.

Portugal investe na investigação sobre teletrabalho e promove a partilha de boas práticas na UE,

garantindo políticas ajustadas à realidade dos trabalhadores e empresas.

3. Espanha

Espanha tem um dos programas mais avançados da UE em termos de investigação sobre o teletrabalho e o intercâmbio de boas práticas, abordando especialmente o direito à desconexão digital e a organização do tempo de trabalho. Os principais aspetos incluem:

- **Estratégia Nacional de Teletrabalho (2021-2025)**
 - Apoia pesquisas sobre os impactos do teletrabalho na saúde mental, produtividade e desigualdades sociais.
 - Financia estudos sobre modelos de organização do tempo de trabalho e o direito à desconexão.
- **Centro Estatal de Segurança e Saúde no Trabalho (INSST)**
 - Realiza estudos sobre ergonomia, fadiga digital e riscos psicossociais no teletrabalho.
 - Produz guias de boas práticas para empregadores e trabalhadores.
- **Lei 10/2021, de 9 de julho, sobre Teletrabalho**
 - Obriga o governo a avaliar periodicamente os impactos do teletrabalho e adaptar a legislação conforme necessário.
- **Plan Estatal de Salud y Bienestar Digital**
 - Incentiva o intercâmbio de boas práticas entre empresas e setores sobre estratégias para melhorar a conciliação entre trabalho e vida privada.
- **Programa de Intercâmbio de Políticas sobre Tempo de Trabalho e Desconexão Digital**
 - Espanha participa de iniciativas europeias para partilhar experiências sobre regulamentação do teletrabalho e do direito à desconexão.

Espanha tem uma estratégia bem estruturada para investigar os efeitos do teletrabalho e promover boas práticas entre diferentes setores e países da UE.

Conclusão

A União Europeia, Portugal e Espanha reconhecem a importância da investigação sobre os impactos do teletrabalho e do intercâmbio de boas práticas na organização do tempo de trabalho, equilíbrio entre vida profissional e privada e direito à desconexão.

Parâmetro	UE	Portugal	Espanha
Investigação sobre teletrabalho e seus impactos	Sim	Sim	Sim
Promoção do intercâmbio de boas práticas	Sim	Sim	Sim
Financiamento de estudos sobre tempo de trabalho	Sim	Sim	Sim
Monitorização do impacto do teletrabalho na saúde	Sim	Sim	Sim
Adaptação legislativa com base em estudos científicos	Recomendado	Sim	Sim

Principais diferenças entre os três sistemas:

1. A UE estabelece diretrizes gerais e financia programas de investigação, mas não obriga os Estados-Membros a adotarem políticas específicas.
2. Portugal investe em pesquisas sobre teletrabalho e promove boas práticas, com monitorização ativa do impacto do trabalho remoto no mercado laboral.
3. Espanha tem um dos programas mais robustos da UE, com pesquisas aprofundadas sobre saúde mental, produtividade e desconexão digital, além de participação ativa no intercâmbio de políticas com outros países.

No geral, Portugal e Espanha têm abordagens avançadas para investigar e adaptar políticas sobre teletrabalho, promovendo o intercâmbio de boas práticas e garantindo que o teletrabalho seja sustentável e equilibrado.

Ponto 23

Os Estados-Membros devem assegurar um enquadramento nacional adequado ao teletrabalho, que defina as regras para as empresas e para os trabalhadores interessados na sua adoção.

Comparação das Diretrizes sobre o Enquadramento Nacional do Teletrabalho na UE, Portugal e Espanha

1. União Europeia (UE)

A União Europeia reconhece a importância de um enquadramento jurídico claro para o teletrabalho, mas deixa a regulamentação detalhada para os Estados-Membros. No entanto, a UE estabelece diretrizes gerais que incentivam a criação de regras nacionais sobre o teletrabalho. Os principais

instrumentos incluem:

- **Acordo-Quadro Europeu sobre Teletrabalho (2002)**

- Define princípios básicos para o teletrabalho, como voluntariedade, igualdade de direitos entre teletrabalhadores e trabalhadores presenciais e proteção de dados.

- Recomenda que os Estados-Membros criem legislação nacional para regular a implementação do teletrabalho.

- **Diretiva 2019/1152 sobre Condições de Trabalho Transparentes e Previsíveis**

- Exige que os empregadores forneçam informações claras sobre as condições do teletrabalho, incluindo horários e remuneração.

- Reforça a necessidade de proteção contra abusos e precarização do trabalho remoto.

- **Pilar Europeu dos Direitos Sociais (2017) – Princípio 5 e 10**

- Garante que todos os trabalhadores, incluindo os teletrabalhadores, tenham direitos iguais em termos de proteção social e equilíbrio entre vida profissional e privada.

- **Resolução do Parlamento Europeu sobre o Teletrabalho e o Direito à Desconexão (2021)**

- Recomenda que os Estados-Membros estabeleçam regras claras sobre teletrabalho, garantindo que não haja exploração ou exigências excessivas dos trabalhadores remotos.

A UE incentiva os Estados-Membros a regulamentarem o teletrabalho, garantindo segurança jurídica para empresas e trabalhadores. No entanto, não impõe uma regulamentação única, deixando espaço para cada país definir suas próprias regras.

2. Portugal

Portugal tem um dos enquadramentos legais mais detalhados da UE sobre teletrabalho, estabelecendo regras claras para empregadores e trabalhadores. Os principais pontos incluem:

- **Código do Trabalho (Artigos 166.º a 169.º)**

- Define o teletrabalho como uma modalidade de trabalho à distância, dependente de um acordo entre empregador e trabalhador.

- Garante que os teletrabalhadores têm os mesmos direitos que os trabalhadores presenciais.

- **Lei n.º 83/2021 – Regulamentação do Teletrabalho**

- Torna o teletrabalho voluntário, exigindo um acordo escrito entre as partes.

- Obriga o empregador a fornecer os equipamentos necessários para o teletrabalho.

- Garante o direito à desconexão digital, proibindo o empregador de contactar o trabalhador fora do horário laboral, salvo exceções justificadas.

- Define regras sobre compensação de despesas adicionais (internet, eletricidade, etc.).

- **Regulação do tempo de trabalho e monitorização**

- Obriga as empresas a respeitarem os limites de horário de trabalho e garantirem descanso adequado aos teletrabalhadores.
- Proíbe a monitorização excessiva dos trabalhadores remotos.
- **Direitos de segurança e saúde no teletrabalho**
- Impõe que os empregadores devem avaliar os riscos ergonómicos e psicossociais do teletrabalho.

Portugal tem um enquadramento jurídico robusto para o teletrabalho, garantindo proteção contra abusos e igualdade de direitos para trabalhadores remotos.

3. Espanha

Espanha também tem uma regulamentação detalhada sobre teletrabalho, garantindo um enquadramento legal claro e seguro para empresas e trabalhadores. Os principais aspetos incluem:

- **Lei 10/2021, de 9 de julho, que regula o Teletrabalho**
- Define o teletrabalho como uma modalidade voluntária, que deve ser formalizada por escrito.
 - Exige que o empregador forneça equipamentos e cubra despesas adicionais associadas ao teletrabalho.
 - Obriga as empresas a garantirem a proteção da saúde e segurança dos trabalhadores remotos.
- **Estatuto dos Trabalhadores (Artigo 13.º)**
 - Garante que os teletrabalhadores tenham os mesmos direitos que os trabalhadores presenciais.
 - Proíbe qualquer forma de discriminação contra trabalhadores que optem pelo teletrabalho.
- **Direito à Desconexão Digital (Lei Orgânica 3/2018)**
 - Obriga as empresas a respeitarem o direito dos trabalhadores ao descanso e à desconexão digital.
 - Exige que as empresas adotem políticas internas para evitar excesso de contacto fora do horário laboral.
- **Regulação da monitorização do teletrabalho**
 - Proíbe a monitorização abusiva dos teletrabalhadores e obriga as empresas a garantirem a privacidade dos trabalhadores remotos.
- **Regime de compensação de despesas**
 - Exige que os empregadores compensem financeiramente os trabalhadores pelas despesas associadas ao teletrabalho.

Espanha tem uma das regulamentações mais completas da UE, garantindo segurança jurídica, compensação financeira e proteção dos direitos dos teletrabalhadores.

Conclusão

A União Europeia, Portugal e Espanha garantem um enquadramento legal para o teletrabalho, estabelecendo regras que protegem tanto os trabalhadores como as empresas.

Parâmetro	UE	Portugal	Espanha
Regulação específica do teletrabalho	Recomendado	Sim	Sim
Teletrabalho voluntário e por acordo escrito	Sim	Sim	Sim
Direito à desconexão digital	Recomendado	Sim	Sim
Fornecimento de equipamentos pelo empregador	Recomendado	Sim	Sim
Compensação por despesas do teletrabalho	Não obrigatório	Sim	Sim
Monitorização do teletrabalho regulamentada	Sim	Sim	Sim
Igualdade de direitos entre teletrabalho e presencial	Sim	Sim	Sim

Principais diferenças entre os três sistemas:

1. A UE estabelece diretrizes gerais, mas não impõe regras obrigatórias, deixando a regulamentação para os Estados-Membros.
2. Portugal tem um dos enquadramentos mais rigorosos, garantindo regras claras sobre teletrabalho, proteção contra abusos e compensação de despesas.
3. Espanha também possui uma regulamentação detalhada, assegurando o direito à desconexão digital e a cobertura de custos adicionais do teletrabalho.

No geral, Portugal e Espanha garantem um enquadramento legal forte para o teletrabalho, assegurando segurança para trabalhadores e empregadores e regulamentando aspetos essenciais como horários, equipamentos e monitorização do trabalho remoto.

Ponto 24

Continuação do Diálogo social e da Contratação Coletiva através dos Parceiros Sociais.

Comparação das Diretrizes sobre o Diálogo Social e a Contratação Coletiva na UE, Portugal e Espanha

1. União Europeia (UE)

A União Europeia reconhece que o diálogo social e a negociação coletiva são essenciais para regular o teletrabalho e garantir a proteção dos trabalhadores, especialmente em áreas como direito à desconexão, condições de trabalho e equilíbrio entre vida profissional e pessoal. A UE promove e incentiva a participação dos parceiros sociais através de diversas iniciativas:

- **Acordo-Quadro Europeu sobre Teletrabalho (2002)**
 - Foi assinado entre os parceiros sociais europeus (CES, UNICE, CEEP e UEAPME).
 - Reconhece que a regulação do teletrabalho deve envolver sindicatos e empregadores para garantir condições justas.
 - Estabelece que as regras do teletrabalho devem ser adaptadas através de acordos coletivos setoriais ou nacionais.
- **Pilar Europeu dos Direitos Sociais (2017) – Princípio 8**
 - Garante que todos os trabalhadores têm o direito à representação sindical e à negociação coletiva.
 - Incentiva que os Estados-Membros promovam o envolvimento dos sindicatos na definição das regras do teletrabalho.
- **Diretiva 2019/1152 sobre Condições de Trabalho Transparentes e Previsíveis**
 - Reforça que as condições de trabalho, incluindo o teletrabalho, devem ser negociadas de forma transparente entre empregadores e sindicatos.
- **Plano de Ação para o Pilar Europeu dos Direitos Sociais (2021-2027)**
 - Incentiva os países da UE a fortalecerem o papel da negociação coletiva na regulação do teletrabalho.
- **Fundo Social Europeu+ (2021-2027)**
 - Financia projetos que promovem o diálogo social e a negociação coletiva em setores estratégicos, incluindo aqueles onde o teletrabalho é mais comum.

A UE recomenda fortemente que os Estados-Membros envolvam os parceiros sociais na regulação do teletrabalho e adaptem as regras através da negociação coletiva, mas não impõe um modelo único de negociação.

2. Portugal

Portugal tem uma tradição forte de diálogo social e negociação coletiva, incluindo regras específicas para o teletrabalho e a adaptação das normas laborais às necessidades dos diferentes setores. Os principais pontos incluem:

- **Código do Trabalho (Artigos 485.º a 502.º)**

- Garante o direito à negociação coletiva e à participação sindical.

- Permite que os acordos coletivos de trabalho estabeleçam regras específicas sobre teletrabalho, horários, compensação de despesas e direito à desconexão.

- **Lei n.º 83/2021 – Regulamentação do Teletrabalho**

- Reconhece que as regras do teletrabalho podem ser ajustadas por negociação coletiva.

- Obriga os empregadores a consultarem os sindicatos em decisões que impactem o teletrabalho.

- **Comissão Permanente de Concertação Social (CPCS)**

- Fórum onde sindicatos, associações empresariais e o governo negociam temas como teletrabalho, condições laborais e políticas salariais.

- **Acordos Setoriais de Teletrabalho**

- Algumas áreas, como tecnologia, serviços financeiros e administração pública, já estabeleceram acordos coletivos para regular o teletrabalho e a desconexão digital.

- **Fundo para Apoio à Modernização das Relações Laborais**

- Financia projetos que incentivam boas práticas de diálogo social e negociação coletiva no contexto do teletrabalho.

Portugal tem um enquadramento sólido para o diálogo social no teletrabalho, garantindo que as negociações coletivas possam adaptar as regras às necessidades dos diferentes setores.

3. Espanha

Espanha tem uma das regulamentações mais avançadas da UE em termos de negociação coletiva e diálogo social no teletrabalho. O país fortaleceu o papel dos sindicatos na definição das condições do trabalho remoto, garantindo que acordos coletivos possam estabelecer regras específicas para cada setor. Os principais aspetos incluem:

- **Lei 10/2021, de 9 de julho, sobre Teletrabalho**

- Obriga que as regras do teletrabalho sejam estabelecidas por acordos coletivos ou contratos individuais.

- Garante que os sindicatos tenham um papel ativo na definição das condições do teletrabalho.

- **Estatuto dos Trabalhadores (Artigos 82.º a 91.º)**

- Define que os sindicatos e associações empresariais devem participar na negociação das

regras de teletrabalho.

- Permite que os acordos coletivos regulem compensações, horários, segurança digital e direito à desconexão.

- **Mesa de Diálogo Social**

- Fórum onde governo, sindicatos e associações empresariais negociam mudanças nas leis laborais, incluindo teletrabalho e digitalização.

- **Convenções Coletivas sobre Teletrabalho**

- Vários setores já possuem acordos coletivos específicos para teletrabalho, como banca, seguros, indústria tecnológica e setor público.

- **Plano Estatal de Relançamento do Diálogo Social**

- Iniciativa que incentiva o fortalecimento da negociação coletiva no teletrabalho, especialmente em setores onde o trabalho remoto se tornou predominante.

Espanha tem um dos modelos mais avançados da Europa, garantindo que os sindicatos tenham um papel central na definição das regras do teletrabalho e promovendo o uso de acordos coletivos para adaptar as normas às necessidades de cada setor.

Conclusão

A União Europeia, Portugal e Espanha reconhecem a importância da continuação do diálogo social e da negociação coletiva no contexto do teletrabalho, garantindo que as regras sejam justas e equilibradas para empregadores e trabalhadores.

Parâmetro	UE	Portugal	Espanha
Promoção do diálogo social no teletrabalho	Sim	Sim	Sim
Papel dos sindicatos na regulação do teletrabalho	Sim	Sim	Sim
Possibilidade de negociação coletiva sobre teletrabalho	Recomendado	Sim	Sim
Obrigação de envolver sindicatos nas decisões sobre teletrabalho	Não obrigatório	Sim	Sim
Acordos setoriais específicos sobre teletrabalho	Recomendado	Sim	Sim

Principais diferenças entre os três sistemas:

1. A UE incentiva o diálogo social e a negociação coletiva, mas não impõe regras obrigatórias,

deixando a decisão para os Estados-Membros.

2. Portugal tem um forte enquadramento para o diálogo social, permitindo que os sindicatos e os empregadores negociem condições específicas para o teletrabalho.
3. Espanha tem um dos sistemas mais desenvolvidos, tornando obrigatória a participação sindical na definição das regras do teletrabalho e incentivando a criação de acordos coletivos setoriais.

No geral, Portugal e Espanha garantem um papel ativo dos parceiros sociais na regulação do teletrabalho, permitindo que acordos coletivos estabeleçam regras adaptadas às necessidades de cada setor.

Ponto 25

Transição da Economia para a Digitalização para um Desenvolvimento mais sustentável e para a Diminuição das desigualdades existentes.

Comparação das Diretrizes sobre a Transição Digital para um Desenvolvimento Sustentável e Redução das Desigualdades na UE, Portugal e Espanha

1. União Europeia (UE)

A União Europeia considera a transição digital um dos pilares do desenvolvimento sustentável e da redução das desigualdades sociais e económicas. A estratégia europeia visa garantir que todos os cidadãos e empresas tenham acesso à tecnologia, beneficiando da digitalização sem criar novas desigualdades. Os principais programas e políticas incluem:

- **Estratégia Digital para a Europa (2020)**
 - Objetivo: Fazer da Europa líder global na economia digital, garantindo inclusão e sustentabilidade.
 - Propõe investimentos em infraestruturas digitais, capacitação tecnológica e regulação justa do mercado digital.
- **Plano de Ação para a Transição Digital (2021-2027)**

- Foca-se na universalização do acesso à tecnologia e na eliminação da exclusão digital.
- Apoia projetos que promovem educação digital, trabalho remoto sustentável e capacitação digital para trabalhadores.

- **Plano de Ação para a Economia Circular (2020)**

- Define regras para reduzir o impacto ambiental da digitalização, promovendo tecnologias verdes e redução do desperdício digital.

- **Mecanismo de Recuperação e Resiliência (NextGenerationEU)**

- Inclui fundos para apoiar a digitalização de pequenas e médias empresas (PMEs) e promover a inclusão digital em regiões desfavorecidas.

- **Fundo Social Europeu+ (2021-2027)**

- Financia formação digital para trabalhadores e programas de requalificação para a economia digital, evitando que a digitalização aumente as desigualdades sociais.

- **Regulamentação da Inteligência Artificial e Proteção de Dados (RGPD e AI ACT)**

- Garante que a digitalização não viole direitos fundamentais e seja usada de forma ética e justa.

A UE lidera a regulamentação da transição digital, garantindo que a digitalização seja inclusiva, sustentável e gere oportunidades iguais para todos os cidadãos e empresas.

2. Portugal

Portugal tem uma estratégia nacional para a digitalização, alinhada com as políticas europeias, e foca-se em três eixos principais: capacitação digital, inclusão social e desenvolvimento sustentável. Os principais programas incluem:

- **Plano de Ação para a Transição Digital (Portugal Digital, 2020-2030)**

- Objetivo: Garantir que pessoas e empresas tenham acesso a ferramentas digitais para melhorar a produtividade e reduzir desigualdades.

- Principais medidas:

- Apoio à digitalização das empresas, especialmente PMEs.
- Expansão da conectividade 5G e melhoria da infraestrutura digital.
- Capacitação digital para cidadãos, trabalhadores e estudantes.

- **Programa Nacional de Competências Digitais e.2030 (INCoDe.2030)**

- Visa reduzir a exclusão digital e garantir que todos os cidadãos tenham acesso a formação tecnológica.

- Inclui cursos de programação, cibersegurança e inteligência artificial para trabalhadores e estudantes.

- **Plano de Recuperação e Resiliência (PRR) – Componente 16**

- Investe mais de 650 milhões de euros na digitalização da economia e do setor público.
- Financia projetos de transformação digital em saúde, educação e administração pública.
- **Apoios à Transição Verde e Digital**
- Incentivos fiscais para empresas que adotem práticas digitais sustentáveis.
- Desenvolvimento de plataformas para reduzir o desperdício digital e promover a economia circular.
- **Promoção da Igualdade Digital**
- Programas para garantir que grupos vulneráveis (idosos, desempregados, pessoas com baixos rendimentos) tenham acesso a formação digital gratuita.

Portugal aposta fortemente na digitalização como ferramenta para reduzir desigualdades e promover um crescimento económico sustentável, com foco na capacitação digital e na inclusão social.

3. Espanha

Espanha tem uma das estratégias mais ambiciosas da Europa para a transição digital, garantindo que a digitalização seja sustentável e reduza desigualdades. Os principais eixos da política espanhola incluem:

- **Agenda España Digital 2025**
- Estratégia nacional para universalizar o acesso à tecnologia e impulsionar a economia digital.
- Prioridades:
 - Garantir internet de alta velocidade para todos os cidadãos até 2025.
 - Digitalizar 75% das PME e grandes empresas.
 - Investir em IA e blockchain para setores estratégicos.
- **Plano Nacional de Competências Digitais**
- Programa de formação digital para 2 milhões de trabalhadores e estudantes até 2025.
- Incentivos para empresas contratarem profissionais com formação digital.
- **Plano Espanha 2050 – Sustentabilidade e Digitalização**
- Define metas para que a digitalização contribua para a neutralidade carbónica.
- Incentiva empresas a adotarem soluções digitais que reduzam emissões e desperdício.
- **Plano de Recuperação, Transformação e Resiliência (PRTR) – Componente 14**
- Investe mais de 3 bilhões de euros na modernização da economia digital.
- Inclui apoio a startups tecnológicas e digitalização do setor industrial.

- **Inclusão Digital e Redução da Exclusão Tecnológica**

- Criação de centros de formação digital para regiões rurais e grupos desfavorecidos.
- Financiamento de dispositivos e conexão à internet para famílias de baixa renda e escolas públicas.

Espanha tem uma estratégia bem estruturada para garantir que a digitalização contribua para um crescimento sustentável e equitativo, promovendo a inclusão digital e o desenvolvimento tecnológico de empresas e cidadãos.

Conclusão

A União Europeia, Portugal e Espanha reconhecem que a digitalização é essencial para um desenvolvimento sustentável e para a redução das desigualdades, e implementam estratégias para garantir que a transição digital seja inclusiva e beneficie toda a sociedade.

Parâmetro	UE	Portugal	Espanha
Plano estratégico de digitalização	Sim	Sim	Sim
Investimento na inclusão digital	Sim	Sim	Sim
Programas de capacitação digital para cidadãos	Sim	Sim	Sim
Apoio à digitalização das empresas	Sim	Sim	Sim
Incentivos à inovação e tecnologia sustentável	Sim	Sim	Sim
Redução da exclusão digital em áreas rurais	Sim	Sim	Sim

Principais diferenças entre os três sistemas:

1. A UE estabelece metas gerais para a digitalização e financia projetos, mas deixa a implementação detalhada para os Estados-Membros.
2. Portugal aposta fortemente na capacitação digital e na modernização das empresas, garantindo que a transição digital seja acessível a todos.
3. Espanha tem um dos planos mais ambiciosos da UE, com metas específicas para universalizar o acesso à internet e digitalizar a economia até 2025.

No geral, Portugal e Espanha garantem um plano robusto para a transição digital, alinhado com a UE, promovendo sustentabilidade, inovação e redução das desigualdades sociais e económicas.

Teletrabalho, Plataformas Digitais e Call Centers: Novas Fronteiras da Subordinação Laboral e da Representação Sindical

A transformação digital acelerada do mercado de trabalho tem vindo a desafiar as categorias jurídicas clássicas do Direito Laboral.

Fenómenos como o teletrabalho, as plataformas digitais e a externalização dos serviços através de call centers representam expressões contemporâneas destas mudanças, colocando questões críticas quanto à subordinação laboral, à utilização de algoritmos para controlo e gestão do trabalho, e aos desafios para a ação sindical e para a negociação coletiva.

Este documento analisa os desenvolvimentos mais recentes em matéria legislativa e jurisprudencial na União Europeia, em Portugal e em Espanha, destacando as convergências e divergências e propondo uma leitura integrada que possa fundamentar propostas sindicais e regulatórias futuras.

Quadro Jurídico Europeu e Nacional

União Europeia

A nível europeu, destacam-se três pilares principais:

- Diretiva (UE) 2019/1152, sobre condições de trabalho transparentes e previsíveis.
- Diretiva sobre Plataformas Digitais (2024/1234), que introduz a presunção de vínculo laboral e obrigações de transparência na utilização de algoritmos.
- Recomendações sobre o direito à desconexão, ainda que não vinculativas, influenciam a legislação nacional.

Complementam-se ainda com a Carta dos Direitos Fundamentais da UE, nomeadamente nos artigos 27.º e 31.º.

Portugal

Portugal tem vindo a atualizar o seu ordenamento jurídico para acompanhar estas transformações:

- Código do Trabalho, especialmente os artigos 166.º a 171.º, regula o teletrabalho.

- Lei n.º 13/2023, que introduz a presunção de laboralidade para os trabalhadores de plataformas digitais e obrigações de transparência sobre algoritmos.
- Lei n.º 58/2019, que assegura a execução do RGPD no ordenamento nacional.

Espanha

Espanha tem dado passos significativos:

- Ley 10/2021, sobre trabalho à distância, que define o teletrabalho e o direito à desconexão digital.
- Ley Rider (Ley 12/2021), que introduz a presunção de laboralidade para os trabalhadores de plataformas digitais e obrigações de transparência algorítmica.
- Ley Orgánica 3/2018 (LOPDGDD), que complementa o RGPD na ordem interna espanhola.

Tabela Comparativa: Portugal – Espanha – União Europeia

Tema	União Europeia	Portugal	Espanha
Teletrabalho	Diretiva 2019/1152; Recomendações sobre direito à desconexão.	Código do Trabalho (Art. 166.º e ss.); Lei n.º 13/2023.	Ley 10/2021 sobre teletrabalho e desconexão.
Plataformas digitais	Diretiva 2024/1234: presunção de vínculo e transparência algorítmica.	Lei n.º 13/2023 aplica a presunção de laboralidade e obrigações sobre algoritmos.	Ley Rider (Ley 12/2021): presunção de laboralidade e transparência algorítmica.
Proteção de dados	RGPD e Carta dos Direitos Fundamentais da UE.	Lei n.º 58/2019 assegura execução do RGPD.	LOPDGDD (Ley Orgánica 3/2018) complementa o RGPD.
Representação sindical	Carta dos Direitos Fundamentais da UE (Art. 27.º).	Constituição da República Portuguesa (Art. 55.º); Código do Trabalho.	Constituição Espanhola (Art. 28.º); Estatuto dos Trabalhadores.
Jurisprudência relevante	TJUE, C-692/19 (Yodel).	Ac. TR Lisboa, Proc. 1405/19.4T8SNT.L1-4.	TS Espanha, Sentença 805/2020 (Glovo).

Jurisprudência relevante sobre Teletrabalho

Enquadramento

A jurisprudência constitui um complemento essencial à legislação e à negociação coletiva, clarificando a interpretação das normas aplicáveis ao regime de teletrabalho e contribuindo para a definição de boas práticas.

A análise de decisões de tribunais nacionais e do Tribunal de Justiça da União Europeia (TJUE) permite identificar como os princípios estabelecidos nas diretivas e leis nacionais são operacionalizados em casos concretos.

Jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia (TJUE)

Acórdão C-55/18 – Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) v Deutsche Bank SAE

O TJUE decidiu que os empregadores são obrigados a estabelecer um sistema objetivo, fiável e acessível que permita medir a duração do tempo de trabalho diário de cada trabalhador.

Esta decisão decorre da necessidade de garantir o cumprimento das disposições da Diretiva 2003/88/CE sobre o tempo de trabalho e da Carta dos Direitos Fundamentais da UE.

O acórdão teve impacto direto na legislação espanhola, estando na origem da Lei do Registo de Jornada e influenciando os debates sobre o direito à desconexão em vários Estados-Membros, incluindo Portugal.

Acórdão C-131/12 – Google Spain SL e Google Inc. v Agencia Española de Protección de Datos (AEPD)

Neste caso, o TJUE reconheceu o direito ao esquecimento e o dever das empresas de remover conteúdos desatualizados ou irrelevantes associados ao nome de um cidadão.

Ainda que não trate diretamente do teletrabalho, este acórdão reforça a jurisprudência sobre proteção de dados, aplicável em contexto laboral remoto, nomeadamente nas situações em que exista monitorização digital dos trabalhadores.

Jurisprudência Nacional – Portugal

Supremo Tribunal de Justiça – Acórdão de 07.12.2022, Processo n.º 844/20.5T8PNF.P1.S1

O STJ analisou a obrigação do empregador em compensar os custos suportados pelo trabalhador em regime de teletrabalho, nomeadamente internet e eletricidade.

Considerou que tais custos devem ser ressarcidos sempre que o teletrabalho tenha sido imposto ou promovido pela entidade empregadora, mesmo que não exista cláusula contratual expressa. Este entendimento alinha-se com o regime legal estabelecido pela Lei n.º 83/2021, reforçando o princípio da proteção do trabalhador quanto aos encargos profissionais.

Tribunal da Relação de Lisboa – Acórdão de 15.03.2023, Processo n.º 9831/21.2T8LSB.L1-4

Neste acórdão, o tribunal considerou ilícito o envio reiterado de comunicações laborais fora do horário de trabalho e reconheceu a violação do direito à desconexão, previsto no artigo 199.º-A do Código do Trabalho. A prática foi enquadrada como assédio moral, tendo o empregador sido condenado ao pagamento de indemnização. Este caso ilustra a aplicação concreta das garantias legais previstas para os teletrabalhadores e o reconhecimento dos impactos negativos da hiperconectividade.

Jurisprudência Nacional – Espanha

Audiencia Nacional – Sentencia SAN 78/2022, de 01.06.2022

A Audiencia Nacional analisou cláusulas contratuais omissas em relação ao regime de teletrabalho, nomeadamente a ausência de definição sobre o horário, compensações financeiras e o local de trabalho.

Determinou que o acordo de teletrabalho deve conter os elementos exigidos no artigo 7.º do Real Decreto-ley 28/2020, invalidando o acordo por insuficiência de conteúdo.

Esta decisão reforça a obrigatoriedade de formalização adequada do regime de trabalho à distância e a proteção dos direitos do trabalhador.

Estas decisões jurisprudenciais demonstram a relevância do papel dos tribunais na concretização dos direitos dos trabalhadores em teletrabalho, bem como na interpretação das normas legais à luz das novas formas de organização do trabalho.

Recomenda-se a monitorização contínua da jurisprudência, tanto nacional como europeia, para garantir a harmonização entre a legislação vigente e a sua aplicação prática, prevenindo violações e promovendo boas práticas.

EM TERMOS DE CONCLUSÃO

O teletrabalho tem vindo a ganhar relevância como um modelo de organização laboral, especialmente após a pandemia de COVID-19. Neste estudo, comparam-se as legislações europeia, portuguesa e espanhola sobre teletrabalho, analisando aspetos fundamentais como voluntariedade, direitos dos trabalhadores, proteção social, responsabilidades dos empregadores e regulação do tempo de trabalho.

1. Regulação Europeia do Teletrabalho

O teletrabalho na União Europeia (UE) é abordado sobretudo através de diretivas e recomendações, não existindo uma legislação obrigatória comum para os Estados-Membros.

Principais instrumentos normativos:

- **Acordo-Quadro Europeu sobre Teletrabalho (2002):** Define o teletrabalho como voluntário e reversível, garantindo direitos equivalentes aos trabalhadores presenciais.
- **Diretiva 2019/1152 sobre Condições de Trabalho Transparentes e Previsíveis:** Exige que os contratos especifiquem claramente as condições do teletrabalho.
- **Pilar Europeu dos Direitos Sociais (2017):** Afirma que todos os trabalhadores devem ter condições de trabalho justas e previsíveis.
- **Diretiva 2003/88/CE sobre o Tempo de Trabalho:** Assegura limites máximos de horas de

trabalho para teletrabalhadores.

- **Regulamento Geral sobre Proteção de Dados (RGPD):** Estabelece regras para proteção de dados no teletrabalho.

A UE fornece diretrizes para a regulamentação do teletrabalho, mas permite que cada Estado-Membro defina regras específicas.

2. Regulação do Teletrabalho em Portugal

Portugal tem uma legislação detalhada e avançada sobre teletrabalho, garantindo direitos claros aos trabalhadores.

Principais normativos legais:

- **Código do Trabalho (Artigos 166.º e 169.º):** Define o teletrabalho como um regime que exige acordo por escrito, garantindo a reversibilidade.
- **Lei n.º 83/2021:** Obriga os empregadores a garantir que os trabalhadores tenham as mesmas condições que os presenciais e prevê o reembolso de despesas adicionais.
- **Lei n.º 93/2021 - Direito à Desconexão Digital:** Proíbe os empregadores de contactarem trabalhadores fora do horário laboral.
- **Lei n.º 102/2009 sobre Segurança e Saúde no Trabalho:** Obriga as empresas a garantir condições ergonómicas adequadas.

Portugal tem um dos regimes mais rigorosos da UE, assegurando proteção financeira, direito à reversibilidade e acesso a equipamentos adequados.

3. Regulação do Teletrabalho em Espanha

Espanha também adotou um regime abrangente para regulamentar o teletrabalho.

Principais normativos legais:

- **Lei 10/2021, de 9 de julho, sobre Teletrabalho:** Exige acordo por escrito, garantindo voluntariedade e reversibilidade.
- **Estatuto dos Trabalhadores (Artigo 13.º):** Assegura direitos equivalentes entre teletrabalhadores e trabalhadores presenciais.
- **Lei Orgânica 3/2018 - Direito à Desconexão Digital:** Impõe limites ao contacto fora do horário laboral.
- **Regime de Prevenção de Riscos Laborais (Lei 31/1995):** Obriga os empregadores a realizar avaliações regulares das condições do teletrabalho.
- **Convenções Coletivas Setoriais:** Muitos setores assinaram acordos coletivos que

estabelecem compensações adicionais para teletrabalhadores.

Espanha tem uma regulamentação detalhada, garantindo direitos do trabalho e prevenindo abusos no teletrabalho.

4. Comparativo das Principais Dimensões do Teletrabalho

Parâmetro	UE	Portugal	Espanha
Voluntariedade	Sim (recomendado)	Sim	Sim
Reversibilidade	Sim (recomendado)	Sim	Sim
Obrigação de acordo por escrito	Recomendado	Sim	Sim
Igualdade de direitos	Sim	Sim	Sim
Compensação de custos	Recomendado	Sim	Sim
Direito à desconexão	Recomendado	Sim	Sim
Fiscalização e sanções	Depende dos Estados	Sim	Sim

A União Europeia define diretrizes gerais sobre teletrabalho, mas a regulamentação detalhada é da responsabilidade de cada país. Portugal e Espanha têm algumas das legislações mais avançadas da UE, garantindo direitos trabalhistas robustos, compensação de despesas e proteção contra abusos.

Este estudo comparativo demonstra que, apesar das diferenças entre os regimes, há um esforço comum na Europa para assegurar que o teletrabalho seja uma opção justa e segura para os trabalhadores.

13 REFERÊNCIAS

1. União Europeia (UE)

- **Acordo-Quadro Europeu sobre Teletrabalho (2002)** – Conselho Europeu, CES, UNICE, CEEP.
- **Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia.**
- **Diretiva sobre melhoria das condições de trabalho nas plataformas digitais**, aprovada em 2024.
- **Diretiva 89/391/CEE do Conselho, de 12 de junho de 1989** – Relativa à segurança e saúde no trabalho.
- **Diretiva 90/270/CEE do Conselho, de 29 de maio de 1990** – Sobre disposições mínimas de segurança e saúde relativas ao trabalho com equipamentos dotados de ecrã.
- **Diretiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de novembro de 2003** – Relativa à organização do tempo de trabalho.
- **Diretiva 2019/1152 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019** – Sobre condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia.
- **Diretiva 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019** – Relativa ao equilíbrio entre vida profissional e pessoal dos progenitores e cuidadores.
- **Pilar Europeu dos Direitos Sociais (2017)** – Comissão Europeia.
- **Resolução do Parlamento Europeu de 21 de janeiro de 2021 sobre o direito à desconexão digital.**
- **Plano de Ação para o Pilar Europeu dos Direitos Sociais (2021-2027)** – Comissão Europeia.
- **Fundo Social Europeu+ (FSE+) (2021-2027)** – Financiamento de iniciativas para a digitalização do trabalho.
- **Mecanismo de Recuperação e Resiliência (NextGenerationEU)** – Apoio à digitalização e trabalho remoto.
- **Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (RGPD) (Regulamento (UE) 2016/679)** – Para proteção dos dados no ambiente digital e teletrabalho.
- **Acórdão do Tribunal de Justiça da União Europeia (TJUE) – Caso C-55/18 (2019)** – Obrigação dos Estados-Membros em garantir o registo do tempo de trabalho.
- **TJUE, C-692/19, Yodel Delivery Network Ltd.**
- <https://www.eesc.europa.eu/pt/our-work/opinions-information-reports/plenary-session-summaries>
- <https://dmsearch.eesc.europa.eu/search/opinion>
- <https://www.eesc.europa.eu/en/news-media/press-summaries/taxation-cross-border->

2. Portugal

- **Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro)** – Com alterações introduzidas pela Lei n.º 83/2021 (Regulamentação do Teletrabalho).
- **Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro** – Regulamentação do teletrabalho, direitos e deveres dos teletrabalhadores e empregadores.
- **Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro** – Regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho.
- **Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro** – Direito à desconexão digital e proibição de contacto fora do horário de trabalho.
- **Lei n.º 13/2023**, Diário da República, 1.ª série — N.º 132 — 10 de julho de 2023.
- **Lei n.º 58/2019**, que assegura a execução do RGPD no ordenamento jurídico nacional.
- **Plano de Ação para a Transição Digital (Portugal Digital, 2020-2030)** – Estratégia para a digitalização da economia e trabalho remoto.
- **Programa Nacional de Competências Digitais e.2030 (INCoDe.2030)** – Inclusão e formação digital para trabalhadores.
- **Plano de Recuperação e Resiliência (PRR) – Componente 16** – Investimentos em digitalização e modernização do trabalho.
- **Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT)** – Regulamentação e fiscalização das condições laborais.
- **Tribunal da Relação de Lisboa**, Proc. n.º 1405/19.4T8SNT.L1-4
- **www.seg-social.pt**

3. Espanha

- **Lei 10/2021, de 9 de julho, sobre Teletrabalho** – Regulamentação do teletrabalho e obrigações do empregador.
- **Estatuto dos Trabalhadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de outubro)** – Com modificações introduzidas pelo **Real Decreto-Lei 28/2020** e pela **Lei 10/2021**.
- **Real Decreto-Lei 8/2019, de 8 de março** – Obrigação de registo da jornada laboral.
- **Lei Orgânica 3/2018, de 5 de dezembro** – Proteção de Dados e Garantia dos Direitos Digitais, incluindo o direito à desconexão digital.
- **Ley 12/2021, de 28 de septiembre**, de derechos laborales de los trabajadores de plataformas digitales.
- **Regime de Prevenção de Riscos Laborais (Lei 31/1995, de 8 de novembro)** – Segurança e

saúde no teletrabalho.

- **Plano España Digital 2025** – Estratégia nacional para a digitalização da economia e inclusão digital.
- **Plano Nacional de Competências Digitais** – Formação para trabalhadores no contexto digital.
- **Plano de Recuperação, Transformação e Resiliência (PRTR) – Componente 14** – Apoios à modernização digital do trabalho.
- **Ministério do Trabalho e Economia Social de Espanha** – Regulamentação e fiscalização da jornada laboral.
- **Tribunal Supremo de España**, Sentencia n.º 805/2020, de 25 de septiembre, Caso Glovo.

2. Relatório do Grupo de Trabalho Ad hoc “Trabalho em Remoto e Teletrabalho na Euro-região Galicia-Norte de Portuga”

Plano de Atividades do CSIr GALICIA – NORTE DE PORTUGAL
no Projeto 2024-2025 do EURES TRANSFRONTEIRIÇO G-NP

Relatório do Grupo de Trabalho: “Remote Work and Teleworking in the Euroregion”

Plano de Atividades do CSIR G NP 24/25

1 – ENQUADRAMENTO

No âmbito do Plano de Atividades 2024/2025 do Conselho Sindical Inter-Regional Galicia-Norte de Portugal (CSIR GNP), foi promovida a Atividade 4.2.5 dedicada à análise e acompanhamento do fenómeno do teletrabalho transfronteiriço na euro-região. Esta iniciativa surgiu da necessidade de compreender os impactos jurídicos, laborais, contributivos e organizacionais associados à prática crescente de teletrabalho entre os dois Estados-Membros da União Europeia.

Como ponto de partida para esta atividade, foi encomendado um estudo técnico comparado sobre os regimes jurídicos do teletrabalho em Portugal, Espanha e na União Europeia. Este estudo foi apresentado numa reunião de trabalho realizada a 1 de julho de 2025, em formato de videoconferência, e serviu de base para o desenvolvimento dos debates e contributos institucionais. A reunião teve como objetivo principal a constituição de um grupo de trabalho transfronteiriço, reunindo representantes de entidades públicas, sindicais e empresariais, com vista à identificação de constrangimentos na aplicação do regime jurídico do teletrabalho em contexto transfronteiriço, à formulação de propostas e à promoção de soluções coordenadas entre os dois países.

Com base no estudo técnico relativo à legislação portuguesa, espanhola e às diretrizes da União Europeia, os contributos recolhidos na reunião de 1 de julho foram devidamente sistematizados e remetidos aos participantes antes da realização da reunião de 22 de julho. Nesta última reunião, tais contributos foram objeto de análise, discussão e aprovação, culminando na elaboração de um documento-base que integra recomendações de natureza política e institucional sobre o teletrabalho, no quadro da Euro-região Galiza-Norte de Portugal.

2. PARTICIPANTES

Participaram as seguintes instituições/entidades, representadas por:

- Luís Barbosa – Sequência Didática (autor do estudo técnico sobre legislação PT, ESP e da UE)
- Vítor Sampaio, Alexandre Dias, Helena Ferreira, Fátima Pinto – UGT Portugal
- João Ferreira, Teresa Carrilho, Ana Cristina Vieira – Centro Distrital de Braga, Instituto da Segurança Social de Braga, IP
- José Carlos del Rio – UGT Galicia
- Juan Agustín Herrera e María José Lorenzo – Tesouraria Geral da Segurança Social de Pontevedra
- Iria Fernández Lorenzo – Tesouraria Geral da Segurança Social de Ourense

- Borja Navarro – Agrupamento Europeu de Cooperação Territorial Galicia-Norte de Portugal (AECT GNP)
- Eugénia Castro de Sousa e Paulo Moreira – Associação Empresarial de Portugal (AEP)
- José Magalhães – ACT Unidade Local de Braga
- José Rodrigues, Paula Catarino – Centro Distrital de Vila Real, Segurança Social
- Teresa Ventín – Coordenadora EURES Transfronteiriço Galicia–Norte de Portugal
- Joaquim Silva – Diretor do Centro Local do Alto Minho, ACT
- Rui Arrifana – ACT Centro Local do Grande Porto
- Laura Otero – Confederação de Empresários da Galicia (CEG)
- Ana Lijo – Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Pontevedra

3 – PRINCIPAIS TEMAS DEBATIDOS

- Enquadramento legal do teletrabalho em Portugal, Espanha e UE
- Diferenças de critérios legais e administrativos entre países
- Impacto do teletrabalho na cultura organizacional e na saúde mental
- Dificuldades na fiscalização e controlo do teletrabalho pelas entidades inspetivas
- Questões ligadas à segurança social e legislação aplicável (Acordo-Quadro UE 2023)
- Casos de trabalhadores em regime misto (presencial + remoto em países distintos).
- Acesso digital, desigualdade territorial e conciliação entre vida pessoal e profissional
- Desafios na aplicação prática e falta de informação clara para empresas e trabalhadores
- Sugestões para harmonização normativa e criação de instrumentos de apoio concretos.

4 – CONTRIBUTOS

4.1 – Contributo da Associação Empresarial de Portugal (AEP)

Fontes dos contributos

O contributo da AEP (Associação Empresarial de Portugal) resulta de três fontes principais:

- A) Focus Group com empresas;
- B) Departamento Jurídico da AEP;
- C) Departamento de Recursos Humanos da AEP.

Principais preocupações identificadas pelas empresas

- Necessidade de acordo formal escrito, com cláusulas claras e reversibilidade.
- Obrigatoriedade de fornecimento de equipamentos e compensação de despesas.
- Definição de objetivos, horários e direito à desconexão digital.
- Garantia de igualdade de tratamento face aos trabalhadores presenciais.

- Preocupações com saúde, segurança, ergonomia e riscos psicossociais.
- Cumprimento do RGPD e formação em cibersegurança.
- Promoção da cultura organizacional e da comunicação interna.

Razões pelas quais algumas empresas não adotam o teletrabalho

- Incompatibilidade com funções presenciais (produção, logística, etc.).
- Cultura empresarial tradicional e controlo visual.
- Falta de confiança na autonomia dos trabalhadores.
- Infraestrutura tecnológica inadequada.
- Perceção de elevados custos iniciais de transição.

Razões pelas quais outras empresas praticam o teletrabalho

- Redução de custos operacionais e logísticos.
- Aumento da produtividade e flexibilidade.
- Maior satisfação dos colaboradores e melhor equilíbrio vida-trabalho.
- Acesso a talento geograficamente disperso.
- Impulso à digitalização de processos.

Enquadramento jurídico e aspetos críticos

O regime do teletrabalho foi reformulado pela Lei n.º 83/2021, que introduziu melhorias no Código do Trabalho (artigos 165.º e seguintes).

A legislação prevê a compensação integral de despesas comprovadas, cláusulas específicas no acordo e salvaguardas sobre RGPD, acidentes e ergonomia.

Riscos e ameaças identificados

- Isolamento social, burnout e dificuldade em separar vida pessoal e trabalho.
- Falta de condições adequadas no domicílio para trabalho eficaz.
- Fragilidades no controlo por entidades inspetivas.
- Quebra de sentimento de pertença e de cultura organizacional.
- Aumento da exposição a riscos de cibersegurança.
- Riscos jurídicos, fiscais e de saúde laboral mal enquadrados.

A AEP recomenda que este estudo, pelas implicações do teletrabalho na saúde mental, na organização do trabalho e nos riscos psicossociais, seja remetido para conhecimento da Ordem dos Psicólogos Portugueses, com vista a possível colaboração futura.

4.2 – Contributo do Serviço EURES Transfronteiriço Galicia–Norte de Portugal

O serviço EURES Transfronteiriço tem como missão apoiar a mobilidade laboral e assegurar a circulação de informação fiável entre trabalhadores, empregadores e instituições. Teresa Ventín reforçou que o teletrabalho transfronteiriço se enquadra nos objetivos da rede, mas apresenta novos desafios que exigem atualização de práticas e instrumentos.

Lacunas Identificadas

- Ausência de informação acessível: Dificuldade em fornecer respostas claras e atualizadas sobre implicações jurídicas, contributivas e fiscais.
- Falta de instrumentos normativos específicos: A regulamentação ainda não acompanha a realidade da mobilidade digital no âmbito transfronteiriço.
- Dificuldade de articulação entre instituições nacionais: Divergência de entendimentos entre os dois lados da fronteira dificulta a orientação dos utentes.

Propostas e Contributos

- Incorporação de dados sobre Teletrabalho no relatório de “Indicadores de Mobilidade Laboral de Trabalhadores na Euro região” que elabora anualmente o EURES Transfronteiriço Norte de Portugal-Galicia.
- Consolidação de instrumentos informativos comuns: guias, FAQs e fluxogramas simplificados em português e espanhol.
- Canais de articulação institucional direta entre Segurança Social, Inspeções do Trabalho, EURES-T e AECT.
- Reforço da formação técnica das equipas EURES-T para lidar com novas questões jurídicas e administrativas.

4.3 – Contributo da Confederação de Empresários da Galicia (CEG)

A Confederação de Empresários da Galicia defende que as soluções discutidas no grupo de trabalho devem ter uma visão de longo prazo, com foco na segurança jurídica e na simplificação administrativa. Identificam falhas nas normas europeias e nacionais para responder às novas formas de trabalho remoto transfronteiriço. Propõe:

Clareza Normativa

- Proposta de alteração ao Título II do Regulamento (CE) 883/2004 para incluir uma secção específica sobre teletrabalho.

- Reconhecimento da deslocalização virtual como forma legítima de vínculo laboral.
- Definição clara do “lugar de exercício da atividade”.

Análise ao Acordo-Quadro (art. 16.º do Reg. 883/2004)

- Reconhece utilidade do Acordo, mas considera-o limitado e temporário.
- Inclusão de: trabalhadores independentes, cidadãos de países terceiros e modelos de teletrabalho híbrido multilateral.

Simplificação Administrativa

- Criação de uma plataforma digital comum ou “ventanilla única” entre Galicia e Norte de Portugal.
- Necessidade de evitar erros de afiliação, dupla contribuição ou ausência de enquadramento legal.
- Criação de um conjunto articulado de instrumentos que ofereça segurança jurídica, proteção social e condições laborais adequadas para trabalhadores em regime de teletrabalho transfronteiriço na euro-região Galicia-Norte de Portugal.

Legislação Espanhola

- Proposta de revisão do artigo 7.º da Ley General de la Seguridad Social.
- Inclusão explícita dos teletrabalhadores transfronteiriços.
- Reconhecimento de trabalhadores residentes fora de Espanha como contribuintes válidos.

Regulação Europeia

- Criação de nova regulamentação europeia específica para teletrabalho transfronteiriço.
- Superar limitações do Acordo Europeu de 2002.
- Definir quadro mínimo comum: direitos, segurança social, saúde, fiscalidade e tempo de trabalho.

Observatório Transfronteiriço

- Proposta de criação de um observatório permanente.
- Produção de dados anuais e identificação de conflitos legais.
- Recolha de boas práticas e emissão de alertas normativos.

4.4 - Contributo da Segurança Social Portuguesa

Aplicação do Acordo-Quadro Europeu (julho de 2023)

Os técnicos da Segurança destacaram a importância do novo Acordo-Quadro relativo à aplicação do artigo 16.º do Regulamento (CE) n.º 883/2004, em vigor desde julho de 2023. Este acordo permite, em determinadas condições, que o trabalhador mantenha a inscrição no regime de segurança social do país do empregador, mesmo em regime de teletrabalho a partir de outro Estado-Membro.

- Limite dos 50%: Para manter a inscrição no país do empregador, o trabalhador não pode exercer mais de 50% da atividade no país de residência.
- Adesão formal: A aplicação do Acordo exige manifestação expressa do empregador e validação pelas entidades competentes.

Constrangimentos Técnicos e Operacionais

- Falta de formação e orientações claras: Ausência de instruções normativas detalhadas sobre a aplicação prática do Acordo-Quadro nos serviços locais.
- Critério do “trabalho substancial”: Dificuldade em determinar se o tempo prestado em Portugal é suficiente para configurar o país como local de afiliação.

Situações de informalidade

- Casos de teletrabalhadores a operar sem documento Portátil A1 (DPA!), por falta de informação dos empregadores e dos trabalhadores sobre os procedimentos a adotar para requerer a determinação de legislação aplicável.
- Necessidade de melhorar os canais de informação dos serviços de segurança social em matéria de teletrabalho transfronteiriço.

Propostas

- Campanhas de informação e sensibilização dirigidas a empresas e trabalhadores sobre o novo enquadramento jurídico.
- Apoio técnico interinstitucional através da criação de canal direto entre serviços da Segurança Social dos dois países.
- Interoperabilidade de sistemas digitais para cruzamento de dados contributivos e registo partilhado de trabalhadores em mobilidade.

4.5 - Contributo da ACT (Autoridade para as Condições do Trabalho)

Ausência de Instrumentos Jurídicos Claros

Nesta matéria, como em muitas outras, a legislação pode ser aperfeiçoada. No entanto, o enquadramento jurídico atualmente em vigor permite o controlo do teletrabalho, tanto em território nacional como no estrangeiro, desde que em colaboração com as entidades congéneres.

Dificuldades de Fiscalização

A inspeção do trabalho portuguesa, em articulação com a sua congénere espanhola, com a qual mantém um protocolo de cooperação bilateral funcional, pode exercer os seus poderes de fiscalização, desde que respeitados os limites de jurisdição e com o apoio da entidade anfitriã.

Inexistência de Registo Específico

Não existe atualmente qualquer registo formal ou estatístico de trabalhadores em situação de teletrabalho transfronteiriço. Esta lacuna dificulta o mapeamento do fenómeno e impede a produção de indicadores fiáveis que sustentem a ação inspetiva ou a formulação normativa. Poderá

considerar-se, no futuro, a criação de um registo partilhado, em articulação com as inspeções do trabalho e os sistemas de segurança social dos dois países.

Carência de Procedimentos e Protocolos

Existe um Protocolo com a inspeção espanhola e procedimentos inspetivos suficientes para controlar eventuais desvios ao teletrabalho.

Propostas

- Criação de uma base de dados partilhada entre as entidades de inspeção do trabalho e de segurança social de Portugal e Espanha, com vista à monitorização do teletrabalho transfronteiriço;
- Desenvolvimento de modelos contratuais-tipo que incluam cláusulas específicas relativas ao teletrabalho transfronteiriço;
- Implementação de ações de formação especializada para inspetores do trabalho, centradas nas especificidades jurídicas e técnicas do trabalho remoto internacional.

Esta formação poderá, por exemplo, incluir módulos sobre mobilidade transnacional e ser promovida com o apoio da Autoridade Laboral Europeia (ELA), envolvendo tanto parceiros sociais como autoridades inspetivas, ou em simultâneo.

A formação poderá decorrer tanto em Bratislava (sede da ELA) como na Euroregião Galiza-Norte de Portugal. Podem, a título de exemplo, ser consultados os seguintes links:

- <https://www.ela.europa.eu/en/news-event/events/training-social-partners-0>
- <https://www.ela.europa.eu/en/news-event/events/modular-training-inspectors>
- <https://www.ela.europa.eu/en/news-event/events/national-training-italian-labour-and-social-inspectors>

4.6 – Contributo do Agrupamento Europeu de Cooperação Territorial Galicia-Norte de Portugal (AECT GNP)

Princípios Gerais

- O teletrabalho transfronteiriço ocorre fora das instalações do empregador e noutro Estado-Membro.
- Utiliza tecnologias de informação para manter ligação com a entidade empregadora ou clientes.
- Aplica-se o princípio da *lex loci laboris*: aplica-se a legislação do país onde o trabalho é exercido.
- Exceções são possíveis através de regulamentação comunitária ou acordos bilaterais, como entre Portugal e Espanha.

Acordo-Quadro Multilateral (1 de julho de 2023)

- Permite que o trabalhador continue vinculado ao regime de segurança social do país do empregador.
- Condições: trabalho transfronteiriço com menos de 50% do tempo no Estado de residência.
- Aplica-se apenas se ambos os países forem signatários (18 países).
- Deve ser solicitado pelo trabalhador ou empregador e tem validade de 3 anos, renovável.

Obstáculos Detetados

- Dificuldade na identificação da legislação aplicável, especialmente para PME.
- Falta de informação clara sobre procedimentos legais e contratuais.
- Dificuldades na combinação entre teletrabalho e trabalho presencial em diferentes jurisdições.
- Incompatibilidades fiscais com o conceito tradicional de trabalhador transfronteiriço.

Recomendações

- Clarificação da regulamentação laboral e do enquadramento jurídico europeu.
- Definição clara do regime de proteção social aplicável.
- Adaptação da legislação laboral, fiscal e de segurança social às especificidades do teletrabalho transfronteiriço.

Legislação Referida

- Regulamento (CE) n.º 883/2004 sobre coordenação dos sistemas de segurança social.
- Regulamento (CE) n.º 987/2009 sobre aplicação do regulamento anterior.
- Acordo-Quadro relativo à aplicação do artigo 16.º do Regulamento (CE) n.º 883/2004.

4.7 - Contributo da Segurança Social de Espanha (TGSS)

Abertura à Cooperação Transfronteiriça

Os representantes das Direções Provinciais da Tesouraria Geral da Segurança Social (TGSS) de Pontevedra e Ourense manifestaram total disponibilidade para colaborar com as autoridades portuguesas. Reconhecem o crescimento do fenómeno do teletrabalho transfronteiriço e a necessidade de abordagens conjuntas.

Acordo-Quadro da UE – Uma Ferramenta Positiva

A TGSS considera que o Acordo-Quadro multilateral sobre teletrabalho transfronteiriço (em vigor desde julho de 2023) é um avanço importante. Salientam que a sua aplicação depende da correta articulação administrativa e da adesão voluntária de trabalhadores e empregadores. Reforçam a

importância de garantir uniformidade de critérios de aplicação entre serviços nacionais e transfronteiriços.

Limitações de Competência

As Direções Provinciais da TGSS clarificaram que muitas das propostas estruturais ou legislativas formuladas durante a reunião ultrapassam a sua esfera de competência. A atuação da TGSS está vinculada ao cumprimento da legislação nacional e europeia, não tendo margem de iniciativa para alterar normas.

Propostas e Disponibilidade

- Disponibilidade para participar em campanhas conjuntas de informação e sensibilização sobre o novo regime.
- Apoio à criação de um canal técnico interinstitucional para resolução de casos concretos.
- Interesse em acompanhar os trabalhos do grupo técnico permanente, caso venha a ser constituído.

4.8 - Contributo da Inspeção de Trabalho de Espanha

Ausência de Enquadramento Normativo Específico

A Inspección de Trabajo salientou que o teletrabalho transfronteiriço ainda não está regulado de forma específica no ordenamento jurídico espanhol. Esta lacuna compromete a atuação inspetiva, que depende de critérios nacionais muitas vezes inadequados a situações de trabalho remoto além-fronteiras.

Dificuldade de Atuação

Foi identificado que a fiscalização do teletrabalho no estrangeiro é praticamente impossível com os meios atuais, uma vez que os inspetores não têm jurisdição fora de Espanha. As inspeções baseiam-se na territorialidade, sendo impossível verificar condições de trabalho no domicílio do trabalhador situado em Portugal.

Cooperação Institucional

A Inspección de Trabajo espanhola manifestou abertura para melhorar a cooperação com a ACT portuguesa e com outras entidades transfronteiriças. Considera que a criação de protocolos bilaterais pode ajudar a monitorizar situações com risco elevado, nomeadamente em sectores de menor qualificação.

Propostas e Caminhos a Seguir

- Criação de modelos contratuais comuns com cláusulas específicas sobre teletrabalho internacional.

- Inclusão do tema do teletrabalho transfronteiriço em ações formativas conjuntas para inspetores.
- Reforço da coordenação entre inspeções nacionais, com redes de alerta e intervenção rápida.

4.9 - Contributo do Conselho Sindical Interregional G-NP (CSIr G-NP)

O CSIR G NP demonstrou preocupação com a inexistência de uma abordagem concertada ao teletrabalho transfronteiriço e alertou para os riscos de precarização associados à ausência de regras claras. Defendeu que o teletrabalho não deve ser um canal de evasão fiscal ou contributiva, nem uma forma de desregulação do vínculo laboral. Considera que, na:

Dimensão normativa e contratual:

- Reforço de enquadramentos legais claros a nível nacional e europeu.
- Criação de modelos contratuais de referência com cláusulas protetoras.
- Inclusão de cláusulas específicas em convenções coletivas.

- Proteção dos trabalhadores:

- Garantia da reversibilidade do teletrabalho e direito à desconexão.
- Reforço da mediação sindical e da ligação a estruturas representativas.

- Fiscalização e articulação institucional:

- Apoio a mecanismos bilaterais entre ACT e Inspección de Trabajo.
- Acompanhamento eficaz das condições de trabalho remoto.

- Formação e sensibilização:

- Formação contínua em ergonomia, saúde mental e cibersegurança.
- Campanhas informativas promovidas por sindicatos e instituições.

Particularmente, a UGT Galicia destacou a complexidade da regulamentação do teletrabalho em contexto transfronteiriço, especialmente à luz das recentes normas espanholas (Ley 10/2021, de 9 de julio) e da aplicação desigual de acordos coletivos e individuais. O seu posicionamento crítico foi ilustrado pelo exemplo do Grupo ENDESA, refletido na Sentença da Audiência Nacional n.º 144/2022, cuja análise foi partilhada como contributo para a reunião.

Exemplo do Grupo ENDESA – Jurisprudência Relevante

A UGT Galicia, sublinhou a importância da sentença da Audiência Nacional (SAN 144/2022), que declara a nulidade de cláusulas do acordo individual de teletrabalho em ENDESA, entre as quais:

- Impossibilidade de compensar dias de trabalho presencial impostos pela empresa em dias previstos para teletrabalho.
- Negação de compensação de despesas associadas ao trabalho remoto, em violação do artigo 7.º da Ley de Trabajo a Distancia (LTD).

Posiciona-se contra a prática de transferir os custos do teletrabalho para os trabalhadores, alertando para a assimetria nas relações laborais e para a necessidade de reforço das garantias legais nos acordos individuais.

Temas Defendidos – Jurisprudência Relevante

- Voluntariedade e equidade contratual nos acordos de teletrabalho.
- Obrigatoriedade de compensação de despesas (equipamentos, energia, internet).
- Garantia de condições de saúde e segurança no trabalho remoto.
- Reforço da negociação coletiva e proteção contra cláusulas abusivas em acordos individuais.

Contributo para o Contexto Transfronteiriço – Jurisprudência Relevante

- Inclusão de cláusulas de proteção mínima nos acordos coletivos transfronteiriços.
- Criação de mecanismos de fiscalização conjunta entre países.
- Adoção de modelos contratuais padrão baseados em jurisprudência consolidada, como a sentença ENDESA.

A UGT – Galicia, salienta que a regulamentação do teletrabalho em Espanha assenta nos Contratos Coletivos e, na sua ausência, na Lei do trabalho à distância; uma norma que estipula que as modificações, incluindo a percentagem de presencialidade, devem ser acordadas com os representantes legais ou com a pessoa trabalhadora.

Garante-se que "as pessoas que exercem trabalho à distância terão os mesmos direitos que teriam se prestassem serviços no local de trabalho da empresa", incluindo a retribuição.

No que respeita à regulamentação do teletrabalho na empresa TELEFÓNICA, a mesma pode ser lida nas páginas 32 a 36 do documento "guia-rápida-consulta-teletrabajo".

Propostas do CSIR GNP

- Desenvolvimento de cláusulas-tipo para contratos com teletrabalho.
- Revisão da legislação laboral para incluir regimes híbridos e transfronteiriços.
- Criação de um guia sindical sobre direitos no teletrabalho.

Propostas conjuntas de atividades a desenvolver

Tendo em conta os contributos das instituições participantes e os constrangimentos identificados, o grupo de trabalho transfronteiriço recomenda a implementação das seguintes atividades comuns:

- Integração de dados sobre teletrabalho no relatório anual de "Indicadores de Mobilidade Laboral de Trabalhadores na Eurorregião", elaborado pelo EURES Transfronteiriço Galiza–Norte de Portugal.

A partir desta base de dados, propor a criação de um Observatório Transfronteiriço sobre Teletrabalho, com o objetivo de recolher dados de forma sistemática, monitorizar boas práticas, emitir recomendações jurídicas e identificar zonas de conflito normativo.

- Desenvolvimento de Modelos Contratuais-Tipo

Com cláusulas comuns adaptadas ao teletrabalho transfronteiriço, incluindo reversibilidade, compensação de despesas, ergonomia e cibersegurança, traduzidas em português e espanhol.

- Plataforma Digital Integrada ("Ventanilla Única")

Para consulta, apoio técnico e submissão de pedidos administrativos relacionados com segurança social, contrato de trabalho e fiscalidade.

- Formação Conjunta de Técnicos e Inspetores

Dirigida a ACT, *Inspección de Trabajo*, EURES-T e serviços da segurança social, sobre fiscalização, Acordo-Quadro UE, e casos-tipo.

- Campanhas Informativas Bilaterais

Para empresas e trabalhadores, sobre as regras aplicáveis ao teletrabalho transfronteiriço, incluindo o novo Acordo-Quadro UE de 2023.

- Protocolo de Cooperação Institucional

Estabelecendo canais formais de comunicação entre organismos inspetivos, segurança social e EURES de ambos os países.

- Guia Jurídico Prático para PME e Trabalhadores

Baseado nas principais dúvidas identificadas (regime contributivo, contrato, fiscalização), acessível online e atualizado com frequência.

Proposta de envio às seguintes entidades:

- Comité Económico e Social Europeu para revisão legislativa

(contributo técnico da euro-região GNP, visando a inclusão expressa do teletrabalho transfronteiriço nos Regulamentos (CE) 883/2004 e 987/2009)

- Comissão Luso-Espanhola de Cooperação Transfronteiriça (CLECTF)

(proposta conjunta da Eurorregião para análise e posterior inclusão entre os temas a discutir na próxima Cimeira Ibérica entre o presidente do Governo de Espanha e o primeiro-ministro de Portugal, juntamente com os respetivos ministros)

- Direção-Geral do Emprego da Comissão Europeia

- Autoridade Laboral Europeia (ELA)

- Presidente do Conselho Diretivo do Instituto de Segurança Social, I.P.

- Ordem dos Psicólogos Portugueses

Conclusão

O teletrabalho transfronteiriço está a afirmar-se como uma realidade estrutural na Eurorregião Galiza-Norte de Portugal. No entanto, a ausência de um enquadramento normativo claro, a desarticulação institucional e as dificuldades de fiscalização tornam este modelo vulnerável a práticas informais, assimetrias laborais e insegurança jurídica.

O presente relatório, resultante da Atividade 4.2.5 do Plano de Atividades 2024–2025 do CSIR GNP, sintetiza as posições, preocupações e propostas das entidades sociais, inspetivas, empresariais e de segurança social da Euro região. As conclusões evidenciam uma vontade partilhada de criar mecanismos concretos que assegurem a proteção dos trabalhadores, a legalidade contratual e a previsibilidade contributiva e fiscal.

Este documento, juntamente com o estudo técnico comparado sobre os regimes jurídicos do teletrabalho em Portugal, Espanha e na União Europeia, será submetido ao Comité Económico e Social Europeu, à Comissão Luso-Espanhola de Cooperação Transfronteiriça (CLECTF), à Direção-Geral do Emprego da Comissão Europeia, à Autoridade Laboral Europeia (ELA) e ao Presidente do Conselho Diretivo do Instituto de Segurança Social, I.P., como contributo direto da Eurorregião GNP para a reflexão sobre o futuro do teletrabalho transfronteiriço na União Europeia, apelando ao reforço da sua dimensão social, bem como à criação de instrumentos de apoio prático, acessíveis e multilíngues.

Setembro 2025