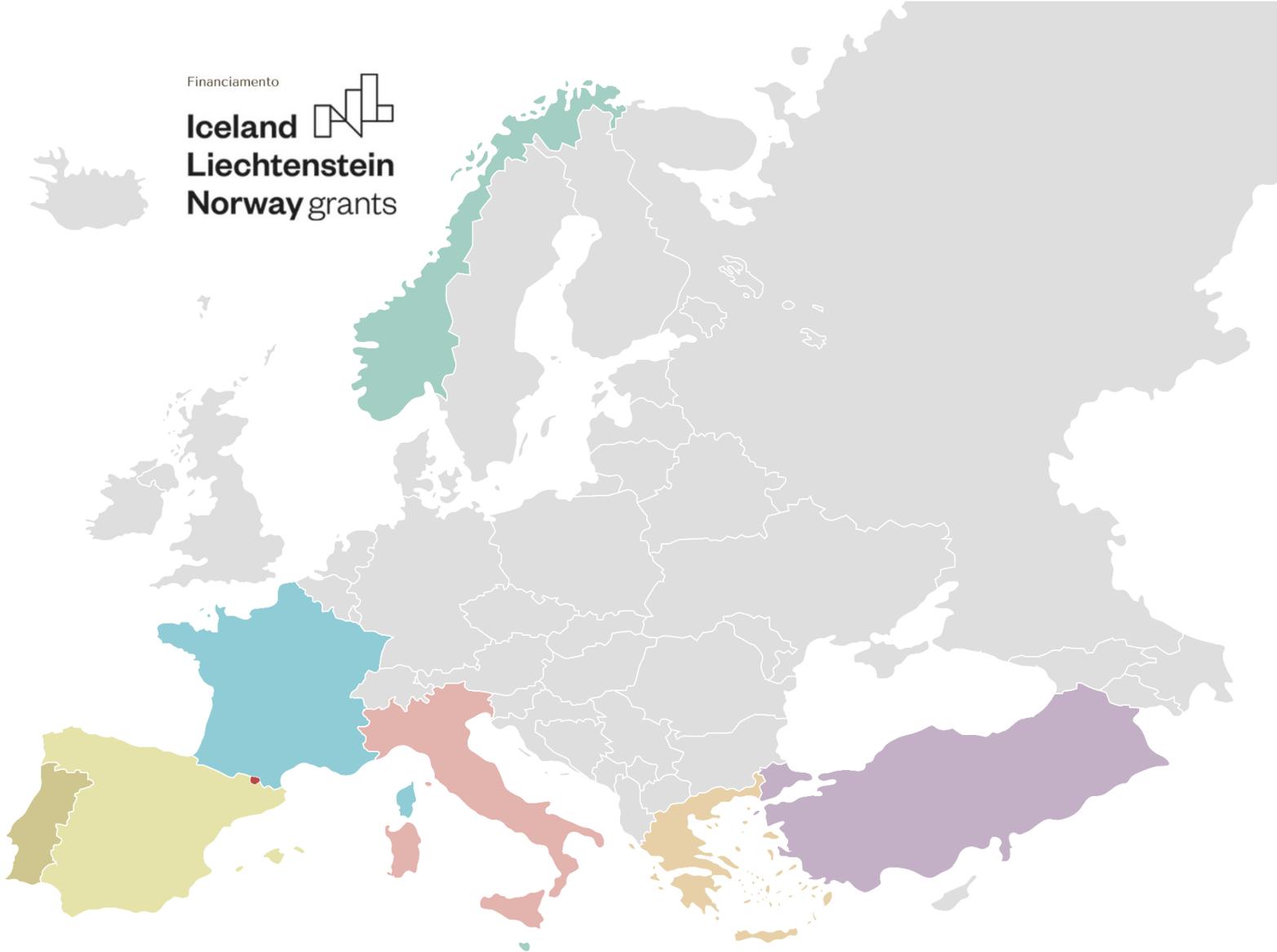


Financiamento

Iceland
Liechtenstein
Norway grants



ÍNDICE DE POLÍTICAS PÚBLICAS

*Sobre Trabalho à Distância
Europa Meridional e País Doador (Noruega)*

2023



HOMEWORK

DES/IGUALDADES DE GÉNERO NA CONCILIAÇÃO DE TELETRABALHO E COABITAÇÃO

Projeto promovido pela FPCEUP: Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto, financiado pelo Mecanismo Financeiro do Espaço Económico Europeu EEA Grants do Small Grants Scheme #3: Elaboração de Estudos - Livros Brancos para promover a igualdade entre mulheres e homens do Programa Conciliação e Igualdade de Género, tendo como operador do programa a CIG: Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.

Índice

INTRODUÇÃO.....	1
CONTEXTO EUROPEU	3
CONTEXTO NACIONAL - PORTUGAL	4
PAÍS DOADOR - NORUEGA.....	8
ANDORRA.....	10
ESPAÑA.....	11
FRANÇA	12
ITÁLIA.....	14
GRÉCIA.....	15
MÓNACO.....	16
REPÚBLICA DE MALTA.....	17
REPÚBLICA DE SAN MARINO	19
TURQUIA.....	20
SÍNTESE CONCLUSIVA	21
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	23

INTRODUÇÃO

A pandemia causada pela COVID-19 provocou um aumento do trabalho a partir de casa. Muitas empresas foram forçadas a implementar esta modalidade de trabalho para prevenir o contágio. Antes do surto da COVID-19, apenas 10% das pessoas trabalhadoras na União Europeia (UE) tinham, alguma vez, realizado teletrabalho (ILO, 2020a; Eurofound, 2022a). Resultados recentes mostram que 41,7 milhões de trabalhadores/as realizaram as suas funções em regime de teletrabalho na UE em 2021, o dobro do valor registado em 2019. Embora tenha havido um ligeiro decréscimo em 2022, prevê-se a retoma de uma trajetória ascendente à medida que desenvolvimentos tecnológicos fazem aumentar o número de postos de trabalho nos quais é possível trabalhar remotamente (Eurofound, 2022a). Assim, percebemos que a pandemia causada pela COVID-19 expandiu as oportunidades de teletrabalho e que cada vez mais os/as trabalhadores/as manifestam interesse em trabalhar à distância (Eurofound, 2022b).

Vários países na UE atualizaram os seus regulamentos relativos ao teletrabalho, no entanto, não há uma solução única que contemple todos os países, visto que os sectores e as empresas dos Estados-Membros necessitam de combinações de diferentes regulamentos, práticas e culturas de trabalho (ILO, 2020b; Eurofound, 2022b). Por conseguinte, destaca-se a importância de conhecer as diferenças existentes entre os países aquando da facilitação do desenvolvimento de regulamentos adequados relativos ao teletrabalho, e o papel crítico do diálogo social na implementação de regulamentos relativos ao teletrabalho que protejam as condições de trabalho e criem resultados positivos tanto para as entidades empregadoras como para as pessoas trabalhadoras (Eurofound, 2022a).

Neste documento, apresentamos um índice de políticas públicas e medidas legislativas relativas ao trabalho a partir de casa dos países da Europa Meridional e da Noruega, o país doador do financiamento EEA Grants, parceiro no mercado interno com os Estados-Membros da UE através do Acordo do Espaço Económico Europeu (EEE), assinado na cidade do Porto em maio de 1992.

Para sustentar geograficamente este índice, o foco dirige-se para os países que se situam a sul do continente Europeu, onde se integra Portugal, juntamente com Andorra, Espanha, França, Itália, Grécia, Mónaco, República de Malta, San Marino, Turquia, e Vaticano, países que reúnem reduzida visibilidade no conteúdo legislativo e medidas para implementação do teletrabalho. Assim, elenca-se um conjunto de

países com potencial crescimento neste domínio, sobretudo com os avanços das Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC) que têm vindo a abrir novas portas a novas formas de trabalho à distância. Com este índice, pretendemos dar destaque a alguns países cujo realce nos debates sobre as medidas e implementação do teletrabalho tem vindo a ser menor, abarcando, também, uma diversidade de regimes, culturas e contextos diversos, como potencial informante para o objetivo principal do projeto HomeWork, a elaboração de estudos/livro branco para a promoção da igualdade entre mulheres e homens do Programa Conciliação e Igualdade de Género.

Para a inclusão de conteúdo legislativo da Noruega, país que através dos EEA Grants tem como objetivo reduzir as disparidades sociais e económicas na Europa, reforçando as relações bilaterais com os Estados beneficiários, como é o caso de Portugal, endereçamos os nossos agradecimentos à entidade Parceira internacional do projeto HomeWork, a Associação norueguesa [FAFO: Institute for Labour and Social Research](#), uma fundação independente de investigação em ciências sociais, que se debruça no estudo das condições profissionais, vida organizacional, sociedade e política, relação entre política e condições de vida, bem como sobre democracia e desenvolvimento. A equipa da FAFO partilhou com o nosso projeto conteúdo legislativo, tendo auxiliado na tradução de material exclusivamente escrito em norueguês e facilitado a compreensão da Lei sobre o Ambiente de Trabalho (Arbeidsmiljøloven) e regulamentações (forskrifter).

CONTEXTO EUROPEU

[EU Framework Agreement on Telework](#)

Finalizada em 2002 através do acordo entre os parceiros sociais europeus, inclui principalmente recomendações gerais relacionadas com a informação fornecida e consulta aos teletrabalhadores sobre políticas de Saúde e Segurança no Trabalho e sobre a prevenção de alguns riscos psicossociais, nomeadamente o isolamento.

Este enquadramento permitiu a regulamentação do teletrabalho nos Estados-membros quer pelo estabelecimento de legislação específica, pelo estabelecimento de acordos coletivos aos mais diversos níveis (nacionais, sectoriais, operacionais), através de ferramentas de *soft-law* ou mesmo pela combinação de instrumentos reguladores.

Também se aplica ao teletrabalho, a Diretiva-Quadro sobre Segurança e Saúde no Trabalho (Diretiva 89/391/CEE do Conselho) uma vez que visa encorajar a melhoria da segurança e saúde das/dos trabalhadores/as no local de trabalho, mas não é específica sobre o local onde ocorre o trabalho. O mesmo acontece com a Diretiva sobre ecrãs de visualização (Diretiva 90/270/CEE), que estabelece requisitos mínimos de segurança e saúde para o trabalho com equipamentos dotados de ecrãs de visualização e a Diretiva sobre os requisitos do local de trabalho (Diretiva 89/654/CEE), que estabelece requisitos mínimos de segurança e saúde no local de trabalho.

CONTEXTO NACIONAL - PORTUGAL

[Lei nº 83/2021, de 6 de dezembro](#)

I - Definição Legal:

De acordo com o Código do Trabalho, considera-se Teletrabalho como sendo toda 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". Cf. N.º 1 do art. 165.º do Código do Trabalho.

II - Acordo para prestação de teletrabalho:

Pode exercer a atividade em teletrabalho um/a trabalhador/a da empresa ou outro admitido para o efeito. A sua prática prevê sempre o acordo escrito entre as partes. O referido acordo define, entre outras, o regime de permanência ou de alternância de períodos de trabalho à distância e trabalho presencial; o local de trabalho do/a trabalhador/a; o período e horário de trabalho; a retribuição da pessoa trabalhadora; a propriedade dos instrumentos de trabalho.

Se a proposta de teletrabalho partir da entidade empregadora, a mesma pode ser recusada pela pessoa trabalhadora sem que tal constitua causa de despedimento ou fundamento para sanção.

Cf. N.º 2 e seguintes do art. 165.º do Código do Trabalho.

III - Direito ao teletrabalho:

Tem direito ao teletrabalho, independentemente de proposta da entidade empregadora:

Todo a pessoa trabalhadora vítima de violência doméstica cujas funções sejam compatíveis com o teletrabalho, bem como, todo o/a trabalhador/a com filho/a(s) de idade inferior a 3 anos, desde que as funções sejam compatíveis com o teletrabalho e a entidade empregadora disponha de meios para tal. A idade de 3 anos pode ser estendida até aos 8 anos em caso de família monoparentais ou em que apenas um dos progenitores reúna condições para a prática do regime de teletrabalho. No caso em que ambos os progenitores reúnam estas condições, poderão exercer a sua atividade neste regime, desde que este seja exercido por ambos em períodos sucessivos de igual duração num prazo de referência máxima de 12 meses.

Igualmente, as pessoas trabalhadoras com filho/a(s) que padeça de deficiência, doença crónica, ou doença oncológica, independentemente da idade, desde que

residam na mesma casa e desde que funções sejam compatíveis com o teletrabalho e a entidade empregadora disponha de meios para tal.

Nos casos acima mencionados, a entidade empregadora não se pode opor ao pedido do/a trabalhador/a para exercer as suas funções em regime de teletrabalho.

Cf. Art. 166.º-A do Código do Trabalho.

IV - Da duração e cessação do acordo de teletrabalho:

O acordo para prestação de teletrabalho pode ser celebrado com duração determinada ou indeterminada. Se determinada, não pode exceder os seis meses de duração, automaticamente renováveis por iguais períodos de tempo, exceto se esta não for a vontade expressa de qualquer das partes. Se indeterminada, qualquer das partes pode cessar o acordo mediante comunicação escrita.

Com a cessação do acordo de teletrabalho no âmbito de um contrato de trabalho de tempo indeterminado, o/a trabalhador/a regressará normalmente ao trabalho, sem qualquer prejuízo no que respeita à antiguidade, categoria ou direitos.

Cf. Art. 167.º do Código do Trabalho.

V – Equipamentos e Sistemas

Determina a lei que os equipamentos necessários à realização do trabalho por parte do trabalhador serão da responsabilidade da entidade empregadora, podendo ser adquiridos pelo primeiro mediante acordo com o segundo.

É a entidade empregadora igualmente responsável pela manutenção dos equipamentos, custos adicionais de aquisição dos mesmos e custos acrescidos de energia ou de instalação de rede necessário ao seu funcionamento, desde que comprovados pelo/a trabalhador/a.

Cf. Art. 168.º do Código do Trabalho.

VI – Igualdade de direitos e deveres dos trabalhadores

A pessoa trabalhadora em regime de teletrabalho goza dos mesmos direitos e deveres dos/as restantes trabalhadores/as da empresa com função e categoria idêntica, nomeadamente, no que se refere a retribuição equivalente, acesso a formação, promoção na carreira, limites da duração de trabalho, períodos de descanso (incluindo férias), proteção na saúde, segurança no trabalho e acidentes de trabalho, acesso à informação.

A/o trabalhador/a em regime de teletrabalho tem ainda o direito de participar presencialmente em reuniões de comissões sindicais ou de trabalhadores, ou de utilizar os meios tecnológicos afetos ao exercício do teletrabalho para o efeito.

Cf. Art. 169.º do Código do Trabalho.

VII – Organização, direção e controlo do trabalho

Cabe à entidade empregadora o controlo da prestação de trabalho, desde que respeitando os princípios da proporcionalidade e transparência, sendo-lhe proibido, por exemplo, impor a conexão permanente (som ou imagem) durante a jornada de trabalho como meio de exercer este controlo.

Estes poderes de direção e controlo são exercidos, preferencialmente, por meio dos equipamentos e sistemas afetos à atividade da/o trabalhador/a, desde que compatíveis com o respeito pela sua privacidade.

Reuniões de trabalho e outras tarefas que impliquem articulação com outros/as trabalhadores/as devem ter lugar dentro do horário de trabalho.

A pessoa trabalhadora deve comparecer presencialmente em reuniões, ações de formação ou outras situações que exijam presença física, desde que convocado com 24h de antecedência.

Cf. Art. 169.º-A do Código do Trabalho (Aditado pelo seguinte diploma: Lei n.º 83/2021, de 06 de dezembro)

VIII – Deveres especiais

Deve a entidade empregadora informar a pessoa trabalhadora acerca do modo de funcionamento dos sistemas e equipamentos necessários ao desempenho das suas funções à distância, bem como, fornecer a formação que a/o trabalhador/a careça para o uso adequado dos mesmos e custear a sua manutenção e alteração.

Deve a pessoa trabalhadora informar a entidade empregadora de qualquer avaria ou defeito nos sistemas e equipamentos utilizados na prestação do teletrabalho, bem como, cumprir as instruções daquele no que respeita à segurança da informação ou uso pessoal destes equipamentos.

Cf. Art. 169.º-B do Código do Trabalho (Aditado pelo seguinte diploma: Lei n.º 83/2021, de 06 de dezembro)

IX – Privacidade do trabalhador em regime de teletrabalho

A entidade empregadora deve respeitar a privacidade da pessoa trabalhadora, o seu horário de trabalho, bem como, o seu período de descanso e da respetiva família. Deve ainda proporcionar ao/à trabalhador/a boas condições de trabalho, tanto físicas como psíquicas.

A visita ao local de trabalho, no caso, ao domicílio da pessoa trabalhadora requer aviso prévio e concordância do trabalhador, que o pode recusar. A acontecer, a visita

servirá unicamente para controlar a atividade laboral e instrumentos de trabalho e sempre na presença do/a trabalhador/a.

Cf. Art. 170.º do Código do Trabalho

X – Fiscalização

Cabe ao serviço com competência inspetiva do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (MTSSS) fiscalizar o cumprimento das normas reguladoras do regime de teletrabalho.

Ações de fiscalização que impliquem visita ao domicílio do/a trabalhador/a requerem autorização por parte deste e prévia comunicação com antecedência mínima de 48h.

PAÍS DOADOR - NORUEGA

[Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. \(arbeidsmiljøloven\)](#)

Na Noruega não existe legislação específica sobre teletrabalho. A legislação mais importante que regula as relações de trabalho é a Lei relativa à proteção dos trabalhadores e ao ambiente de trabalho (Arbeidsmiljøloven, aka AML) e regulamentações (forskrifter).

A lei relativa à proteção dos/as trabalhadores/as e ao ambiente de trabalho prevê o direito a um horário de trabalho flexível se tal puder ser efetuado sem grande inconveniente para a empresa. Muitos trabalhadores com horário de trabalho flexível podem trabalhar a partir de casa, ou noutra local, mediante acordo individual com a entidade patronal, baseado numa relação de confiança e ajuste de disponibilidades (ser possível executar o trabalho à distância não prejudicando a entidade empregadora).

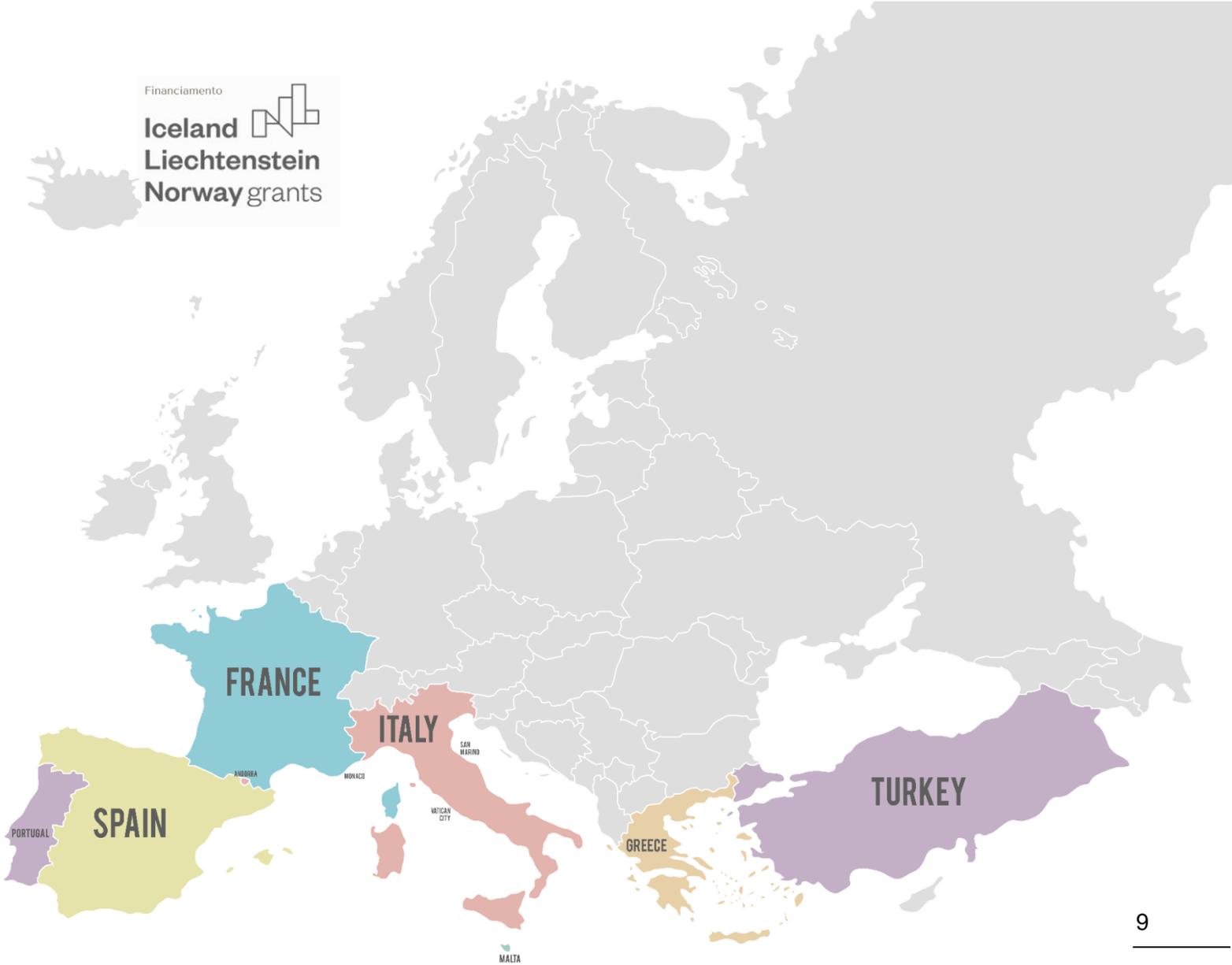
Foram introduzidas alterações ao regulamento em 2022. Um dos seus principais elementos é que, se os trabalhadores trabalharem a partir de casa numa base regular, deve existir um acordo escrito que regule o horário de trabalho, a propriedade do equipamento, etc. Além disso, o regulamento de 2022 estabelece a responsabilidade (e as limitações) da entidade patronal em matéria de saúde e segurança. No entanto, no que se refere ao tempo de trabalho flexível, as empresas podem ter as suas próprias diretrizes (frequentemente discutidas e acordadas pelos delegados sindicais). Em 2022 foram também foram incluídas adendas à legislação em vigor que tutelam horas de trabalho (incluindo não trabalhar à noite e aos domingos); ambiente psicossocial; autoridade da Norwegian Labor Inspection Authority de fiscalização do cumprimento da regulamentação; e a excepcionalidade à obrigação de ter um contrato/acordo escrito sempre que o trabalho a partir de casa seja decretado pelo governo.

Assim, o governo é detentor do poder de legislar e emitir regulamentos relativos ao trabalho à distância ou a partir de casa.

Existe ainda regulamentação sobre escritórios domésticos (*home office*) (FOR-2002-07-05-715) que regulamenta a necessidade de um acordo escrito (adicional ao contrato inicial) e as condições de trabalho. Contudo, esta regulamentação não é aplicável a questões esporádicas ou casuais de trabalho a partir de casa.

Financiamento

Iceland
Liechtenstein
Norway grants



PAÍSES DA EUROPA MERIDIONAL

Operador



CIG
COMISSÃO PARA A CIDADANIA
E A IGUALDADE DE GÉNERO
MEMBRO AGRUPADO DO SISTEMA NACIONAL

Promotor

U. PORTO

FACULDADE DE PSICOLOGIA
E DE CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE DO PORTO

Parcerias



ANDORRA

[Llei 31/2018, del 6 de desembre](#)

Andorra não possui regulamentações específicas do teletrabalho.

A Lei 32/2018 regula as relações laborais e foi revista para integrar novas tipologias de contrato, entre os quais o contrato de trabalho à distância ou teletrabalho, que descrevem como o trabalho realizado fora das instalações da empresa de forma voluntária e utilizando as Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC).

E ainda que a legislação sobre teletrabalho estivesse disponível, antes da época pandémica, a sua utilização era uma exceção. Contudo, houve uma adequação temporária dos vários setores devido às circunstâncias.

O foco de Andorra, ao nível do teletrabalho, é atualmente a atração de nativos digitais. De forma global, o teletrabalho é realizado por freelancers e para profissões específicas no campo das tecnologias que usam a Internet como meio de trabalho.

ESPAÑA

Lei 10/2021, de 9 de julho

A lei espanhola define o teletrabalho como uma subespécie do trabalho remoto, sendo este entendido como o trabalho que é desenvolvido fora do estabelecimento ou centros habituais da empresa e mediante o uso exclusivo ou predominante de novas tecnologias de informação, no âmbito de um contrato ou relação de trabalho que poderia ser igualmente desenvolvido nas instalações da empresa. Assim, a lei refere-se de um modo geral ao trabalho remoto, incluindo, deste modo, todas as subespécies do mesmo.

O/a trabalhador/a que desempenha a sua função em teletrabalho goza dos mesmos direitos que a/o trabalhador/a que desempenha o seu trabalho em contexto de empresa, nomeadamente, no que respeita à remuneração, estabilidade no emprego, horário de trabalho, formação e promoção profissional. O trabalho remoto é voluntário quer para a pessoa trabalhadora quer para a entidade empregadora, sendo que a recusa do primeiro em exercer o seu trabalho nesta modalidade não implicará justa causa para despedimento.

O contrato de trabalho remoto deve incluir, obrigatoriamente, o inventário de meios e equipamentos necessários ao desempenho da atividade por parte do trabalhador, a enumeração das despesas que possam advir para a/o trabalhador/a no âmbito desta modalidade, o horário de trabalho, a duração do referido contrato, percentagem de trabalho remoto e trabalho presencial, entre outros elementos. Qualquer alteração das condições do contrato de trabalho remoto deve ser objeto de acordo entre a pessoa trabalhadora e a entidade empregadora e formalizada por escrito.

Os direitos da/o trabalhador/a em teletrabalho compreendem, entre outros: o direito à formação, o direito à promoção profissional, o direito à disponibilização e manutenção por parte da entidade empregadora de todos os meios, sistemas e equipamentos, o direito ao pagamento e compensação das despesas relativas aos equipamentos relacionados com o desenvolvimento da sua atividade laboral. Tem a/o trabalhador/a ainda direito à privacidade e desconexão digital fora do horário de trabalho, ou seja, respeito pelo horário de trabalho e períodos de descanso, com total desligamento dos meios tecnológicos de comunicação empresarial e laboral. A pessoa em teletrabalho goza dos mesmos direitos coletivos que um/a trabalhador/a que exerça as suas funções em modo presencial, nas instalações da entidade patronal.

FRANÇA

[Code du travail/ Section 4: Télétravail](#)

(Modifié par LOI n°2021-1774 du 24 décembre 2021 - art. 5)

Em França, no que respeita ao teletrabalho, houve uma alteração ao código do trabalho através da Secção 4: Teletrabalho a partir dos Artigos L1222-9 a L1222-11 que referem:

[Artigo L1222-9](#)

I - A definição de teletrabalho para a proteção dos/as trabalhadores/as no domicílio.

É considerada pessoa trabalhadora em regime de teletrabalho, na acepção da presente secção. O teletrabalho deve ser executado no âmbito de uma convenção colectiva ou, na sua falta, no âmbito de uma carta elaborada pela entidade patronal após consulta do comité social e económico, caso este exista. Na falta de convenção colectiva ou de carta, quando o/a trabalhador/a e a entidade patronal acordarem em recorrer ao teletrabalho, devem formalizar o seu acordo por qualquer meio. Quando o pedido de utilização do teletrabalho for apresentado por um/a trabalhador/a com deficiência mencionado no artigo L. 5212-13 do presente código ou por um familiar prestador de cuidados mencionado no artigo L. 113-1-3 do código da acção social e das famílias, a entidade patronal deve fundamentar, se necessário, a sua decisão de recusa.

II - A convenção colectiva aplicável ou, na sua falta, a carta elaborada pela entidade patronal específica: 1) As condições de passagem ao teletrabalho e as condições de regresso à execução do contrato de trabalho sem teletrabalho; 2) As condições de aceitação pelo/a trabalhador/a das condições de execução do teletrabalho; 3) As modalidades de controlo do tempo de trabalho ou de regulação da carga de trabalho; 4) A determinação das faixas horárias durante as quais a entidade patronal pode normalmente contactar o/a trabalhador/a em teletrabalho; 5) As condições de acesso dos/as trabalhadores/as com deficiência a uma organização de teletrabalho, em aplicação das medidas previstas no artigo L. 5213-6; e 6) As modalidades de acesso das pessoas trabalhadoras grávidas a uma organização de teletrabalho.

III - O/a teletrabalhador/a tem os mesmos direitos que o/a trabalhador/a que efectua o seu trabalho nas instalações da empresa. O/a empregador/a que recuse conceder o benefício do teletrabalho a um/a trabalhador/a que ocupe um posto de trabalho

elegível para uma organização de teletrabalho nas condições previstas em convenção colectiva ou, na sua falta, na carta, deve fundamentar a sua decisão.

A recusa de aceitar um posto de teletrabalho não constitui motivo de rescisão do contrato de trabalho. O acidente ocorrido no local onde o teletrabalho é efectuado durante a actividade profissional do teletrabalhador presume-se um acidente de trabalho na acepção do artigo L. 411-1 do Código da Segurança Social.

[Artigo L1222-10](#)

Para além das suas obrigações normais para com os/as seus/suas trabalhadores/as, a entidade patronal é obrigada, em relação ao/à trabalhador/a em regime de teletrabalho, a 1º Informar o/a trabalhador/a de quaisquer restrições à utilização de equipamentos ou ferramentas informáticas ou de serviços de comunicações electrónicas e das sanções a aplicar em caso de incumprimento dessas restrições; 2º Dar prioridade ao/à trabalhador/a para ocupar ou voltar a ocupar um posto de trabalho que não seja de teletrabalho e que corresponda às suas qualificações e competências profissionais e informar o/à trabalhador/a da disponibilidade desse posto de trabalho; 3º organizar uma entrevista anual que incida sobre as condições de trabalho e o volume de trabalho do/a trabalhador/a.

[Artigo L1222-11](#)

Em circunstâncias excepcionais, como a ameaça de uma epidemia ou em casos de força maior, a aplicação do teletrabalho pode ser considerada como uma adaptação do posto de trabalho necessária para permitir a continuidade da atividade da empresa e garantir a proteção das pessoas trabalhadoras.

ITÁLIA

[Lei de 16 de junho de 1998 n. 191](#)

[Lei de 22 de maio de 2017 n. 81](#)

Em Itália, foram implementados dois regulamentos diferentes sobre o trabalho à distância: o regulamento sobre o teletrabalho (considerado trabalho realizado inteiramente a partir de casa) - Lei de 16 de junho de 1998 n. 191, e o trabalho à distância híbrido (considerado trabalho realizado parcialmente dentro e fora das instalações da empresa/organização) - Lei de 22 de Maio de 2017 n. 81. As regras que se aplicam ao desempenho dos/as trabalhadores/as à distância são diferentes consoante o tipo de trabalho à distância que realizam.

Como os/as trabalhadores/as eram obrigados/as a ficar e a trabalhar a partir de casa como medida de redução de contágio do vírus da COVID-19, as entidades empregadoras começaram a aplicar o regulamento sobre o trabalho à distância híbrido, conforme derogado pela legislação de emergência, às pessoas trabalhadoras que trabalhavam inteiramente a partir de casa.

Consequentemente, durante a pandemia, não foi realmente estabelecida uma distinção clara entre trabalho à distância híbrido e teletrabalho, uma vez que a lei procurou simplificar ao máximo os requisitos, isentando especificamente as entidades empregadoras de assinar acordos individuais com os/as empregados/as e simplificando a informação que as entidades empregadoras deveriam enviar ao Ministério do Trabalho.

A partir de 1 de Setembro de 2022, as regras ordinárias sobre o trabalho à distância híbrido e o teletrabalho voltaram a funcionar plenamente ao abrigo da lei italiana. As regras simplificadas sobre o trabalho à distância híbrido deixaram de estar em vigor. Isto significa que as entidades empregadoras serão obrigadas a celebrar acordos individuais com os/as empregados/as que trabalham parcial ou totalmente a partir de casa; aplicar o regulamento específico sobre trabalho à distância híbrido ou teletrabalho, dependendo da modalidade de trabalho escolhida; e cumprir as comunicações obrigatórias, o que significa fornecer informação completa (e não simplificada) ao Ministério do Trabalho.

GRÉCIA

[Νόμος Υπ'Αριθ. 3846](#)

A Lei 3846/2010 introduz sobretudo no seu art. 5 os detalhes de exercer a sua ocupação à distância. E ainda que haja diversidade na flexibilidade quanto ao local e tempo de teletrabalho, são aqui assegurados os mesmos direitos.

À semelhança de outros países, também na Grécia é necessário o consentimento da pessoa trabalhadora para a implementação do regime de teletrabalho. Este pode ser acordado entre as partes, quer no momento da contratação, quer durante a relação laboral, com posterior alteração do contrato. Em ambos os casos os casos é obrigatório fornecer informações escritas ao trabalhador seguindo o já disposto no Decreto-lei 156/1994.

Adicionalmente a esta informação escrita, foi ainda regulamentada uma ficha de notificação dos termos do contrato individual de teletrabalho no art. 67 nº5 da [Lei 4808/2021](#).

A Grécia segue as regulamentações gerais dispostas pela União Europeia e ratificou as principais disposições da Organização Internacional do Trabalho.

MÓNACO

[Loi n° 1.429 du 4 juillet 2016](#)

Desde 2016 que as pessoas residentes no Principado do Mónaco podem exercer a sua actividade em regime de teletrabalho. Esta permissão aplica-se a todos os trabalhos exercidos por um assalariado com contrato ao abrigo da lei n° 729 de 16 de março de 1963.

Segundo a lei de 2016, teletrabalho é uma forma de organização e execução de trabalho com recurso às tecnologias da informação. Este teletrabalho não deverá exceder os dois terços do tempo de trabalho. Este regime pode ser estabelecido no contrato inicial ou adicionado posteriormente de acordo com a vontade expressa e livre da entidade empregadora e da pessoa trabalhadora.

Para trabalhar a partir de casa, e segundo esta lei, o tempo de trabalho deve ser devidamente quantificado e agendado, devendo qualquer alteração ser notificada. Este regime de trabalho pressupõe algumas formalidades como a informação ao trabalhador/a, e aos seus representantes, e o preenchimento de um formulário próprio do Gabinete de Emprego do Mónaco.

Este regime aplica-se a quem trabalha em França ou no Mónaco e exerce a sua actividade para entidades monegascas. O mesmo não acontece com pessoas residentes em Itália por, em 2016, ainda não terem acordos com o Principado nesse sentido.

Em suma, o regime de teletrabalho é algo instituído, legislado e regulamentado há vários anos. Não se verificou necessário efetuar reforma da mesma legislação durante a época pandémica pelo que o regime segue inalterado desde a sua constituição em 2016.

REPÚBLICA DE MALTA

L.N. 312 of 2008 EMPLOYMENT AND INDUSTRIAL RELATIONS ACT

Na República de Malta entende-se por "teletrabalho" uma forma de organização e execução do trabalho, utilizando as tecnologias da informação, no âmbito de um contrato ou de uma relação de trabalho, em que o trabalho, que também poderia ser executado nas instalações da entidade empregadora, é efetuado regularmente fora dessas instalações. O teletrabalho pode ser exigido como condição de emprego num contrato de trabalho ou, se não houver referência específica ao teletrabalho no contrato de trabalho, por acordo, no decurso da relação de trabalho.

Se a entidade patronal fizer uma proposta de teletrabalho, a pessoa trabalhadora é livre de aceitar ou recusar essa proposta desde que essa recusa não constitua justa causa de cessação do contrato de trabalho nem implique uma modificação das condições de trabalho do/a trabalhador/a em causa;

A passagem ao teletrabalho não afeta o estatuto profissional do/a trabalhador/a nem o seu direito a regressar ao seu posto de trabalho anterior ou, se tal não for possível, a outro posto de trabalho semelhante;

Se ambas as partes concordarem com o regime de teletrabalho, cada uma das partes terá o direito de rescindir o acordo de teletrabalho e o/a trabalhador/a regressará ao seu posto de trabalho anterior ao teletrabalho

A entidade empregadora deve respeitar a privacidade da pessoa em teletrabalho.

Salvo acordo em contrário entre a entidade patronal e o/a teletrabalhador/a no acordo escrito sobre o teletrabalho, a entidade patronal é responsável pelo fornecimento, instalação e manutenção do equipamento necessário para a realização do teletrabalho e pela disponibilização ao/à teletrabalhador/a de um serviço de apoio técnico adequado.

Sem prejuízo do que possa estar previsto no acordo escrito sobre o teletrabalho, o/a teletrabalhador/a é responsável pela gestão do seu tempo de trabalho.

A entidade empregadora deve tomar as medidas adequadas, nomeadamente em matéria de software, para assegurar a proteção dos dados utilizados e tratados pelo/a teletrabalhador/a no exercício das suas funções; A entidade patronal deve informar o/a teletrabalhador/a sobre as disposições da lei sobre a proteção de dados, incluindo eventuais restrições à utilização de equipamentos, da Internet ou de outras

ferramentas informáticas, bem como sobre eventuais sanções em caso de incumprimento; O/a teletrabalhador/a deve respeitar as disposições da lei sobre a proteção de dados e as medidas tomadas pela entidade patronal nos termos do presente regulamento.

O/a teletrabalhador/a tem os mesmos direitos coletivos que os/as trabalhadores/as comparáveis nas instalações da entidade patronal.

O/a teletrabalhador/a tem o direito de participar e de se candidatar às eleições para os órgãos de representação dos/as trabalhadores/as.

O/a teletrabalhador/a deve ser incluído nos cálculos para a determinação dos limiares para efeitos de representação dos/as trabalhadores/as, para efeitos dos direitos de informação e de consulta, dos regulamentos relativos à transferência de empresas (proteção do emprego), e para efeitos de determinação de um despedimento coletivo nos termos da lei e dos regulamentos relativos aos despedimentos coletivos (proteção do emprego) de 2002.

[L.N. 201 of 2022 The Work-Life Balance for Parents and Carers Regulations, 2022](#)

O presente regulamento entrou em vigor a 2 de agosto de 2022. Procura transpor as disposições relevantes da Diretiva (UE) 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, relativa à conciliação entre vida profissional e familiar de progenitores e cuidadores e que revoga a Diretiva 2010/18/UE do Conselho.

Estes regulamentos transpõem requisitos mínimos concebidos para alcançar a igualdade entre homens e mulheres no que diz respeito às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho, facilitando a conciliação da vida profissional e familiar dos/as trabalhadores/as que são pais/mães ou cuidadores/as. Para o efeito, o presente regulamento prevê direitos individuais relacionados com: a) a licença de parentalidade e a licença para prestação de cuidados; b) regimes de trabalho flexíveis para os/as trabalhadores/as que são pais/mães ou prestadores/as de cuidados.

REPÚBLICA DE SAN MARINO

[Decreto - Legge 8 marzo 2020 n.44](#)

Em San Marino as regulamentações laborais não foram alteradas durante a pandemia quanto aos seus regimes, mas apenas quanto ao regime de retenção e dedução de rendimentos.

Este decreto refere-se sobretudo a medidas de contenção e confinamento, uma vez que San Marino, pelas suas características, foi um dos primeiros países a adotarem esta tipologia de medidas.

Neste decreto, o teletrabalho constitui um acordo, viável apenas para trabalhadores por conta de outrem, entre quem trabalha e entidades empregadoras, com notificação aos parceiros sociais. Este acordo, segundo o decreto em causa, é uma disposição temporária e limitada ao período de emergência. Trabalhadores/as neste regime estavam dispensados dos esquemas de retenção salarial.

As pessoas que tecnicamente não poderiam estar em teletrabalho eram incentivadas a requererem licenças pagas. Quem usufrísse em 2020, era nos anos subsequentes convidado a licenças não-pagas.

Tratando-se de um decreto mais englobante, este regulava ainda, e sobretudo, o distanciamento social e a reorganização do processo de produção (introdução de turnos rotativos e após higienização do espaço).

TURQUIA

[Lei n. 4857 de 2016 promulgada a 10 de março de 2021](#)

O trabalho à distância na Turquia é regulado pela Lei do Trabalho e pelo Regulamento do Trabalho à Distância que foi introduzido na lei em 2016. A pandemia pela COVID-19 acelerou a promulgação deste regulamento que aconteceu a 10 de março de 2021 e que regula o trabalho à distância em conformidade com o artigo 14.º da Lei do Trabalho turca n.º 4857.

O trabalho à distância é definido no Art. 14/4 da Lei n.º 4857 como uma relação de trabalho estabelecida por escrito com base no princípio de que o/a trabalhador/a realiza o seu trabalho em casa ou fora do local de trabalho com ferramentas de comunicação tecnológica no âmbito da organização do trabalho criada pela entidade empregadora.

O Art. 14/5 da Lei n.º 4857 prevê que o acordo de trabalho à distância deve incluir a definição do trabalho, método de execução, duração e local do trabalho, questões relativas ao salário e pagamento do salário, o equipamento fornecido pela entidade empregadora e as obrigações para a sua proteção, a comunicação da entidade empregadora e as condições gerais e especiais de trabalho. Os/as trabalhadores/as em regime de trabalho à distância não podem ser tratados/as de forma diferente dos/das restantes trabalhadores/as que prestam serviço no local de trabalho da empresa, de acordo com o Art. 14/6 da Lei n.º 4857, a menos que por uma boa razão demonstrada. Além disso, a entidade patronal deve informar a pessoa empregada sobre as medidas de saúde e segurança, providenciar a formação necessária em matéria de segurança e vigilância sanitária e tomar as medidas de segurança no trabalho necessárias para o equipamento que fornece, tendo em conta a natureza do trabalho à distância, tal como indicado na mesma disposição.

Para além das disposições acima mencionadas, de acordo com o Art. 14/7 da Lei n.º 4857, o Ministério do Trabalho e da Segurança Social está habilitado a emitir legislação para regulamentar outros procedimentos e princípios do trabalho à distância, para determinar os trabalhos que não podem ser realizados à distância, considerando a natureza do trabalho, a implementação de regras de funcionamento relativas à proteção e partilha de dados, e outros assuntos.

SÍNTESE CONCLUSIVA

O trabalho à distância chegou para ficar. Importa continuar a acompanhar a evolução dos diferentes regimes de trabalho à distância e a sua aplicação nos diferentes Estados-Membros cuja legislação e regulamentação é pautada por contornos culturais, históricos e políticos (ILO, 2020a; 2020b; Eurofound 2022a, 2022b) A pandemia causada pela COVID-19 conduziu a um aumento significativo do trabalho a partir de casa durante os períodos de confinamento para prevenção do contágio. Ademais, com a evolução das Tecnologias de Informação e Comunicação, têm vindo a aumentar as oportunidades para trabalhar à distância, com vantagens tanto para as entidades empregadoras como para as pessoas trabalhadoras. Ao nível do/a colaborador/a, destacam-se como principais vantagens a redução ou eliminação de deslocações, o impacto económico e de tempo; a maior flexibilidade e disponibilidade para a família, lazer e outros papéis; maior motivação; e melhoria global da qualidade de vida com diminuição do stress (Eurofound, 2022b). A nível organizacional, destacam-se como principais vantagens a otimização dos espaços da organização; a diminuição de despesas relacionadas com infraestruturas; maior responsabilidade, eficácia e produtividade das/os colaboradoras. Podemos ainda referir o impacto ao nível social com a redução dos níveis de poluição em função do menor fluxo de veículos a circular diariamente (Faria & Loureiro, 2021).

Assim, nesta relação integrativa, é importante dar continuidade ao diálogo social sobre o trabalho à distância, tornando uma prioridade para os decisores políticos a elaboração e implementação de normas que respeitem os diferentes regimes de teletrabalho, a organização do tempo de trabalho, o direito a desligar, o direito a requerer o teletrabalho, e analisar o impacto ao nível da igualdade de género e no equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada (Eurofound, 2022a).

Com este índice de políticas públicas, acedemos ao panorama legislativo da Europa Meridional e da Noruega. Acedemos a regimes de aplicação distintos, situados e contextualizados.

Importa destacar a barreira linguística como a principal limitação na elaboração deste índice, uma vez que o conteúdo legislativo e as regulamentações de alguns países apenas se encontravam partilhadas na língua nativa, sendo inexistentes traduções oficiais. Reforçamos os nossos agradecimentos à Associação norueguesa [FAFO: Institute for Labour and Social Research](#) que teve um papel importante para resolver os desafios linguísticos.

Assim, acedemos a um conjunto de matérias legislativas que regulam de modo distinto o trabalho à distância de Portugal, Andorra, Espanha, França, Itália, Grécia, Mónaco, República de Malta, San Marino, Turquia e Noruega. Para o Estado do Vaticano não se encontrou legislação específica laboral neste âmbito.

Apesar dos regimes de aplicação distintos e das especificidades das modalidades de trabalho ou das diferenças contextuais, os modelos legislativos aqui analisados partilham o mesmo denominador comum, o teletrabalho, uma modalidade de trabalho, num contexto de subordinação jurídica (com vínculo ou prestação de serviços), em que o/a colaborador/a não se encontra, pelo menos, durante a maior parte do tempo, a prestar funções nas instalações da organização e utiliza as Tecnologias de Informação e Comunicação para realizar as suas tarefas e funções, comunicar com a organização, e também com clientes e fornecedores. Esta modalidade de trabalho pode ocorrer no domicílio do/a colaborador/a, em centros satélite, em centros ou escritórios partilhados, numa modalidade móvel ou transfronteiriça e acontecer a tempo inteiro ou parcial (Nilles, 1975; ILO, 2020; Faria & Loureiro, 2021). Desta forma, a promoção de direitos e deveres do teletrabalho obterá benefícios se futuros esforços se concentrem na uniformização de regulamentação partilhada na União Europeia (UE), sem ocultar as especificidades nacionais e contemplando as estratégias e métodos específicos em função do tipo de trabalho e da vida pessoal, conciliação coabitacional, conjugação familiar, etc. (Faria & Loureiro, 2021).

Percebemos que os benefícios do trabalho à distância poderão estar invisibilizados pela ausência de regulamentos partilhados na UE. O diálogo social a nível da UE é essencial para encontrar soluções para os desafios associados a estes desenvolvimentos e para avaliar se o Acordo-Quadro da UE sobre Teletrabalho de 2002 continua a satisfazer as necessidades das empresas e dos/as trabalhadores/as (Eurofound, 2022a). Algumas regulamentações aqui enunciadas apresentam lacunas em relação à saúde e à segurança, à organização do tempo de trabalho e ao direito a desligar. Este facto realça a necessidade para a elaboração de normas comuns para que as pessoas trabalhadoras de toda a UE sejam protegidas de forma igual, e permitindo, também, a promoção da mobilidade laboral transfronteiriça (Eurofound, 2022a).

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Eurofound (2022a). Telework in the EU: Regulatory frameworks and recent updates, Publications Office of the European Union, Luxembourg. Disponível em: <https://www.eurofound.europa.eu/pt/publications/report/2022/telework-in-the-eu-regulatory-frameworks-and-recent-updates>

Eurofound (2022b), The rise in telework: Impact on working conditions and regulations, Publications Office of the European Union, Luxembourg. Disponível em: <https://www.eurofound.europa.eu/pt/publications/report/2022/the-rise-in-telework-impact-on-working-conditions-and-regulations>

Faria, L., & Loureiro, N. (2021). Equilíbrio família-trabalho: considerações a partir da pandemia do Covid-19 para o trabalho e a aprendizagem em casa. *Psique*, XVII(2), 22-33. doi: <https://doi.org/10.26619/2183-4806>

ILO (2020a). COVID-19: Guidance for labour statistics data collection: Defining and measuring remote work, telework, work at home and home-based work, International Labour Office, Geneva. Disponível em: https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/publications/WCMS_747075/lang--en/index.htm

ILO (2020b). A Practical Guide on Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond. International Labour Office, Geneva. Disponível em: <https://www.dgert.gov.pt/oit-practical-guide-on-teleworking-during-the-covid-19-pandemic-and-beyond>

Nilles, J. M. (1975). Telecommunications and organizational decentralization. *IEEE Transactions on Communications*, 23(10), 1142–7. doi:10.1109/TCOM.1975.1092687