
Trabalho parlamentar à distância

ENQUADRAMENTO NACIONAL E INTERNACIONAL



SÍNTESE
INFORMATIVA

FICHA TÉCNICA

Divisão de Informação Legislativa e Parlamentar – DILP

Título:

Trabalho parlamentar à distância: Enquadramento nacional e internacional

Pesquisa, compilação, análise e tratamento por:

Fernando Bento Ribeiro, Filipa Paixão, Luísa Colaço e Maria João Godinho

Arranjo e Composição Gráfica:

Nuno Amorim

Síntese Informativa n.º 60

Data de publicação:

Novembro de 2021

Av. D. Carlos I, 128-132 – 3.º
1200-651 LISBOA

AVISO LEGAL E DIREITOS DE AUTOR

Este documento é um resumo de informação publicada e não representa necessariamente a opinião do autor ou da Assembleia da República.

O documento foi produzido para apoio aos trabalhos parlamentares dos Deputados e funcionários da Assembleia da República.

© Assembleia da República, 2017. Direitos reservados nos termos do artigo 52º da Lei nº 28/2003, de 30 de julho.

Índice

NOTA PRÉVIA	5
Albânia	6
Alemanha	7
Áustria	11
Bélgica	12
Bulgária	16
Canadá	17
Chipre	18
Croácia	19
Dinamarca	20
Eslováquia	22
Eslovénia	23
Espanha	25
Estados Unidos da América	26
Estónia	27
Finlândia	29
França	31
Geórgia	33
Grécia	34
Hungria	34
Irlanda	35
Islândia	37
Letónia	39
Lituânia	40
Luxemburgo	42
Macedónia do Norte	43
Noruega	43
Parlamento Europeu	44
Polónia	48
Portugal	49
Reino Unido	51

Roménia.....	57
Suécia.....	58
Suíça.....	59
Turquia.....	59

NOTA PRÉVIA

A presente síntese informativa foi elaborada por impulso dos Serviços da Assembleia da República, com base nas respostas ao pedido de informação do Parlamento da Irlanda feito na rede ECPRD/CERDP (*European Centre for Parliamentary Research and Documentation*) com o n.º 4856, sobre funcionários parlamentares e políticas de trabalho híbridas (trabalho misto, teletrabalho ou trabalho remoto).

Este pedido de informação, datado de setembro de 2021, teve por finalidade apurar como os diversos Parlamentos responderam, em termos de políticas laborais, aos desafios causados pela pandemia de COVID-19 e refere-se apenas ao regime aplicável a funcionários parlamentares, não incluindo Deputados nem funcionários dos grupos parlamentares. Tendo as respostas sido enviadas, em regra, até ao final da primeira quinzena de outubro de 2021, há que ter em conta que a realidade a que se referem reporta-se a essa data.

O conceito de teletrabalho envolvido nas perguntas constantes do pedido de informação abrange o trabalho híbrido ou misto, o trabalho remoto, o teletrabalho, o e-trabalho, o trabalho móvel, o trabalho flexível, o co-trabalho e o escritório em casa, todos reflexo de um conceito mais vasto de um acordo em que o trabalho é, parcial ou totalmente, executado num local de trabalho alternativo às instalações da entidade empregadora, nomeadamente a residência do trabalhador.

O trabalho híbrido inclui uma conjugação de trabalho em casa e trabalho presencial, incluindo acordos de trabalho flexível, sendo as reuniões realizadas por videoconferência, ao passo que o trabalho tradicional requer quase exclusivamente uma prestação presencial e a realização de reuniões presencialmente.

Responderam a este pedido de informação 31 países, a saber: Albânia, Alemanha (as duas Câmaras), Áustria, Bélgica (as duas Câmaras), Bulgária, Canadá, Chipre, Croácia, Dinamarca, Eslováquia, Eslovénia, Espanha, Estados Unidos, Estónia, Finlândia, França (as duas Câmaras), Geórgia, Grécia, Hungria, Islândia, Letónia, Lituânia, Luxemburgo, Macedónia do Norte, Noruega, Polónia, Portugal, Reino Unido (as duas Câmaras), Roménia, Suíça e Turquia. Esta síntese inclui também a informação extraída da resposta do Parlamento Europeu e a fornecida pelo autor do pedido, a Irlanda. Foi ainda utilizada a resposta dada pela Suécia em outubro de 2020 a um anterior pedido de informação na rede CERDP sobre a mesma matéria.

Albânia

Atualmente não existe uma política formal de teletrabalho em vigor na Assembleia da Albânia (*Kuvendi*). No entanto, muitos funcionários trabalharam remotamente ou em esquemas de trabalho híbridos durante a pandemia de COVID-19. Durante a pandemia, de acordo com as instruções das autoridades competentes, o Secretário-Geral da Assembleia da Albânia emitiu uma ordem interna para impedir a propagação do vírus, pelo que, a partir daí, priorizou-se o trabalho por meio da comunicação *online*. Funcionários com filhos menores, com mais de 60 anos de idade, portadores de doenças crônicas ou que tivessem recentemente sido submetidos a cirurgias que causassem baixa da imunidade, bem como as grávidas, devem trabalhar remotamente a partir de casa. Quando não trabalham no respetivo posto de trabalho, os funcionários estão obrigados a trabalhar em casa. Diariamente, apenas 10% dos funcionários estão fisicamente presentes nas instalações da Assembleia.

O Parlamento albanês alterou o seu [Regimento](#) (disponível apenas em albanês) para prever a realização de reuniões à distância. Estas alterações foram adotadas na Sessão Plenária de 16 de abril de 2020 e são do seguinte teor:

Artigo a/5 «Reuniões em caso de medidas de emergência»

Em caso de medidas extraordinárias que possam ser impostas devido ao estado de guerra, estado de emergência ou estado de desastre natural, as reuniões da Mesa da Assembleia, da Conferência dos Presidentes, das Comissões Parlamentares e do Plenário podem ser realizadas remotamente ou com um número reduzido de deputados também através de meios de comunicação eletrónica.

Cabe ao Presidente da Assembleia determinar a realização de reuniões da Conferência dos Presidentes e da Mesa da Assembleia à distância através de meios de comunicação eletrónica.

A Conferência dos Presidentes delibera sobre a realização à distância ou com número reduzido de deputados, através de meios de comunicação eletrónica, das reuniões das Comissões Parlamentares e do Plenário.

No caso de realização de reuniões à distância ou com número reduzido de deputados por meio de comunicação eletrónica, nos termos do disposto neste artigo, serão respeitadas, na medida do possível, as regras processuais previstas nos artigos 32 a 40 deste Regimento.

Artigo a/6 «Votação em caso de medidas de emergência»

Quando as reuniões a que se refere o artigo a/5 sejam realizadas remotamente por meio de comunicação eletrónica, o voto eletrónico também pode ser feito por meio de comunicação eletrónica mediante autenticação dos deputados.

Artigo a/7 «Procedimento acelerado de revisão de projetos de lei em caso de medidas de emergência»

Em caso de medidas extraordinárias, a Assembleia da Albânia, a pedido do Conselho de Ministros ou de um quinto do número total de deputados, pode apreciar em procedimento acelerado mais do que um projeto de lei no calendário de 3 semanas e mais do que 3 projetos de lei no calendário de 9 semanas.

Alemanha

Bundesrat

Na câmara alta do Parlamento alemão está presentemente em processo de negociação um novo acordo sobre trabalho misto/híbrido, pelo que não estão disponíveis informações detalhadas.

Em linhas gerais, prevê-se que quase todos os funcionários poderão trabalhar a partir de casa por um determinado número de dias da semana, caso o respetivo dirigente concorde e as suas funções possam ser desempenhadas à distância. Tendo em conta a experiência positiva neste âmbito ocorrida durante a pandemia, os dias de trabalho misto/híbrido deverão aumentar dos atuais 12 por ano.

Durante a pandemia, as horas fixas de trabalho foram suspensas e deverão ser reintroduzidas com as novas regras.

Foram tomadas medidas de segurança para proteger o sistema de tecnologias de informação dos Serviços do *Bundesrat* tendo em conta o desempenho de funções à distância.

Bundestag

Na câmara baixa do Parlamento alemão existem acordos sobre trabalho móvel (em alemão: *Mobiles Arbeiten*) e trabalho remoto flexível através dos chamados «dias de flexibilidade» (em alemão: *Flexibilisierungstage*). Já antes da eclosão da pandemia de COVID-19, os funcionários do *Bundestag* tinham a possibilidade de trabalhar remotamente, com o objetivo de tornar o trabalho mais flexível e permitir um melhor equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional, através das duas modalidades referidas.

Trabalho móvel:

O Acordo de Trabalho Móvel dos Serviços do Bundestag entrou em vigor em 2013. O pedido de trabalho remoto deve ser justificado, designadamente com obrigações familiares especiais de longo prazo (como, por exemplo, cuidar de familiares doentes ou de crianças) ou uma situação de stress pessoal especial e (no início) está limitada a um máximo de dois anos. Funcionários com deficiência grave têm acesso preferencial ao trabalho móvel. O tipo de tarefas desempenhadas e o funcionário requerente devem ser pessoal e profissionalmente adequados. Pelo menos um terço do horário semanal de trabalho aplicável ao trabalhador em causa é realizado no respetivo local de trabalho nas instalações do *Bundestag*. A distribuição do tempo

de trabalho pode ser feita ao longo de um período de até 4 semanas, desde que haja prestação de trabalho presencial em pelo menos um dia da semana. A distribuição do tempo de trabalho depende das necessidades do posto de trabalho em causa, sendo que o tempo total de trabalho diário não deve ser inferior a quatro horas. O local de trabalho fora do respetivo departamento é livremente escolhido por cada funcionário. Atualmente, o trabalho móvel está disponível apenas para um número limitado de funcionários, mas, a partir de janeiro de 2022, um total de 200 funcionários deverão poder obter autorização para trabalho móvel. Além das regras acima mencionadas, a administração do *Bundestag* assegura um local de trabalho móvel por até três meses para emergências de curto prazo.

Dias de flexibilidade (local de trabalho flexível):

Em 1 de agosto de 2019, foram introduzidos e colocados em teste por um ano os chamados «dias de flexibilidade». A ideia era permitir que os funcionários desempenhassem as respetivas tarefas fora das instalações do Parlamento num determinado número de dias, sob certas condições prévias, independentemente das regras do trabalho móvel acima mencionadas. O número de dias de flexibilidade por ano foi inicialmente limitado a 12. Na sequência de uma avaliação deste instrumento de trabalho flexível, que também teve em consideração as experiências de trabalho a partir de casa durante a pandemia de COVID-19, foi celebrado um acordo de serviço consagrando os «dias de flexibilidade», que entrou em vigor em 1 de julho de 2021. A limitação do número de dias de flexibilidade por ano e a necessidade de uma declaração (justificação) por parte do funcionário foram eliminadas. Em dias de flexibilidade, o trabalho é feito fora das instalações do *Bundestag*, em ambiente doméstico, isto é, num espaço protegido do público, que pertence à esfera privada. Para além da residência habitual do funcionário, esse espaço pode ser, por exemplo, uma segunda habitação, uma propriedade de fim-de-semana ou o apartamento de familiares próximos. O que é importante é que esse espaço permita exercer as funções em conformidade com as normas de proteção de dados e de segurança da informação. Neste regime, é necessário trabalhar nas instalações do *Bundestag* por um determinado número de dias por semana, dependendo da distribuição do horário semanal de trabalho de cada funcionário. O número de dias de flexibilidade é o seguinte: para uma semana de 5 ou 4 dias, é possível trabalhar dois em regime de flexibilidade; para uma semana de 3 dias, apenas é possível um dia de flexibilidade.

Em qualquer dos casos, não é permitido o trabalho remoto a 100% e não existem quaisquer limitações geográficas quanto ao local de trabalho à distância.

Presentemente, cerca de 2/3 dos funcionários têm a possibilidade de trabalhar remotamente, em graus variáveis. Não se esperam alterações significativas naquele número já que cerca de 1/3 dos funcionários do *Bundestag* têm de trabalhar presencialmente em virtude das funções que desempenham.

A Divisão ZV 4 («Organização») é a unidade responsável por redigir os acordos de serviço, bem como por fazer a avaliação e revisão das regras. As regras são implementadas conjuntamente com a unidade de recursos humanos e os departamentos específicos em causa.

Os pedidos de trabalho móvel são analisados individualmente, dependendo da adequação das tarefas de cada funcionário ao trabalho remoto. Os dias de flexibilidade podem ser concedidos se as tarefas específicas do funcionário nesse dia não exigirem a sua presença física no departamento, de acordo com a natureza, conteúdo e âmbito dessas tarefas, e se não tiver sido determinada a presença obrigatória no departamento nesse dia. Embora nenhuma área específica seja mencionada no acordo de serviço, há consenso na administração do *Bundestag* de que certas tarefas só podem ser realizadas exclusivamente no local, como polícia e outras tarefas de segurança, bem como serviços de estafeta, de transporte, etc.

Para permitir o trabalho à distância, foi utilizada mais tecnologia de videoconferência e mais reuniões foram realizadas remotamente. Em reuniões presenciais, reduziu-se o número de participantes, mediante consulta prévia de todos os participantes.

Quanto a eventuais alterações de curto prazo que, por exemplo, determinem a presença do trabalhador nas instalações do Parlamento em dia de trabalho móvel, como formações ou reuniões, a distribuição individual do tempo de trabalho no âmbito desta modalidade garante largamente a possibilidade de participação dos funcionários em formações e reuniões de equipa, que, aliás, continuam a decorrer maioritariamente através de videoconferência. Caso a caso, a pedido, quer do responsável da respetiva unidade, quer do trabalhador, podem ser feitas interrogações ao horário fixo de trabalho, mediante acordo. Isso é anotado no registo de assiduidade e na prática funciona há anos sem conflitos.

Relativamente aos dias de flexibilidade, que costumam ser solicitados e aprovados no curto prazo, em princípio alterações de curto prazo, conforme descrito acima, também são possíveis.

Como regra geral, as normas do horário de trabalho aplicam-se quer nas instalações do Parlamento, quer no local de trabalho remoto. Isto aplica-se em especial relativamente às regras destinadas a proteger os funcionários, como o horário de trabalho (em regra, entre as 7 e as 21 horas, com exceção de regimes específicos, como o trabalho por turnos), a jornada máxima de trabalho diário, o respeito pelos períodos de descanso, etc.

Há anos que são realizados cursos de formação de preparação dos quadros superiores, entre outras coisas, em matéria de gestão de funcionários em trabalho remoto, por entidades de formação externas. Atualmente, está a ser ponderada a realização destes cursos internamente, no futuro. Durante a pandemia de COVID-19, o suporte central de tecnologias de informação foi fortalecido e os membros das equipas responsáveis por questões de tecnologias de informação dentro das divisões (que já existiam antes da pandemia) foram cada vez mais vocacionados para suporte.

Nos dias de flexibilidade, em regra é fornecido aos funcionários um portátil ou um *token*. As chamadas são reencaminhadas para os telefones ou telemóveis pessoais ou de serviço. Para além do portátil, no trabalho móvel são também fornecidos, a pedido, teclado, rato, segundo ecrã e impressora portátil. Os funcionários têm de garantir acesso à *Internet* e suportar os respetivos custos, incluindo os de manutenção e reparação.

A assistência e reparação dos equipamentos fornecidos pelo *Bundestag* é assegurada por este (ou um seu fornecedor), nas respetivas instalações.

Relativamente às questões de saúde e segurança no contexto do trabalho remoto, é de referir que ao longo dos anos o Serviço de Aconselhamento de Saúde e Segurança do *Bundestag* tem fornecido folhas informativas e vídeos sobre ergonomia e proteção da saúde. Para além disso, é recordado aos funcionários que, no contexto do trabalho móvel e dias de flexibilidade, têm uma responsabilidade acrescida de ter atenção às regras de saúde e segurança. Quando necessário, os funcionários podem também aconselhar-se junto do referido Serviço de Aconselhamento de Saúde e Segurança.

Conforme mencionado acima, o trabalho com flexibilidade de localização num número limitado de dias (dias de flexibilidade) foi introduzido em agosto de 2019 e avaliado após um ano de experiência (através de um inquérito *online* aos funcionários). Além disso, também a experiência e o *feedback* do trabalho a partir de casa durante a pandemia de COVID-19 foram tidos em conta na criação do Acordo de Serviço sobre Trabalho com Flexibilidade de Localização [em alemão: *Dienstvereinbarung zum ortsflexiblen Arbeiten in Form von Flexibilisierungstagen (DV Flex)*], que entrou em vigor em 1 de julho de 2021.

O Acordo de Serviço de Trabalho Móvel (em alemão: *Dienstvereinbarung zum Mobilen Arbeiten in der Verwaltung des Deutschen Bundestages*) também foi precedido de um projeto piloto de um ano com 30 funcionários de várias áreas da administração do *Bundestag*. O *feedback* dos participantes no projeto foi avaliado e resultou no referido acordo de serviço.

O *Bundestag* tem uma tecnologia de videoconferência própria desde 2016. Nos últimos dois anos (especialmente durante a pandemia de COVID-19), o uso da videoconferência e também de chamadas em conferência aumentou muito nos Serviços do *Bundestag*. Foi dada formação adequada pelo serviço responsável pelas tecnologias de informação e pelos funcionários de cada divisão responsáveis pelos assuntos de tecnologias de informação. Para além disso, as instruções para a videoconferência e a tecnologia de chamada em conferência em uso no *Bundestag* estão disponíveis na *intranet*.

No acesso remoto à infraestrutura de tecnologias de informação do *Bundestag* está assegurada a segurança e confidencialidade da informação. No âmbito do trabalho móvel, uma auditoria de proteção de dados garante que determinadas áreas de trabalho, mais sensíveis, estão excluídas do trabalho com localização flexível. Além disso, os funcionários estão obrigados a cumprir as regras de proteção de dados e segurança da informação e a manter-se permanentemente informados sobre essas regras e suas atualizações.

Áustria

O Parlamento austríaco tem uma política formal de teletrabalho, que está presentemente em revisão.

Antes da pandemia de COVID-19, cerca de 20% dos funcionários tinham regimes mistos de trabalho presencial e à distância e durante a pandemia cerca de 75% trabalharam remotamente. Espera-se que o regime misto se mantenha significativo e que cerca de um terço dos funcionários o use no futuro.

O desenvolvimento desta política de trabalho é competência do departamento de recursos humanos.

O regime misto é aplicável em situações em que as funções e tarefas possam ser desempenhadas remotamente. Não é aplicável em funções de segurança, manutenção, etc. Não é possível indicar o número de funcionários das áreas de apoio ao processo legislativo em trabalho à distância, já que o Parlamento austríaco tem por política integrar um número considerável de especialistas na mesma.

A distribuição por serviços dos funcionários que têm regimes de trabalho remoto/misto é aproximadamente a seguinte:

Funcionários colocados nos serviços de apoio relacionados com o processo legislativo:

- equipas de apoio às comissões: cerca de um terço dos funcionários;
- unidades de investigação (Biblioteca, Gabinete do Auditor Jurídico, Gabinete Parlamentar do Orçamento): cerca de um terço dos funcionários;

Serviços administrativos:

- Unidade de tecnologias de informação: cerca de 20% dos funcionários;
- Recursos humanos: cerca de 35% dos funcionários;
- Aprovisionamento e património: cerca de 10% dos funcionários;
- Gestão financeira: cerca de 40% dos funcionários;
- Serviço de segurança: o trabalho remoto/misto não é aplicável a este serviço;
- Serviço de restauração: o Parlamento austríaco não dispõe deste serviço.

Atualmente é permitido cerca de 50% do tempo de trabalho em teletrabalho (percentagem que se estima manter-se no futuro), sem prejuízo de exceções em casos individuais (por exemplo, por questões de saúde). Não há limitações geográficas quanto ao local de trabalho remoto, devendo os funcionários comparecer nas instalações do Parlamento sempre que tal for determinado.

Em termos de horário de trabalho, aplicam-se as mesmas regras que no trabalho presencial.

É fornecido aos funcionários em teletrabalho o seguinte equipamento: computador portátil, auricular, teclado, rato, segundo ecrã.

Não se faz avaliação de questões ergonómicas em teletrabalho, mas há algumas recomendações.

Quando o trabalho remoto foi inicialmente introduzido, foi discutido com os representantes dos funcionários e no outono de 2020 foi lançada uma discussão alargada da questão através de uma plataforma de *crowdsourcing*.

Do ponto de vista dos meios técnicos, o sistema de videoconferência e as ferramentas colaborativas foram reforçadas e dado apoio especial no âmbito das mesmas.

No que se refere à segurança da informação, aplicam-se ao trabalho remoto as mesmas regras que ao trabalho presencial e a unidade responsável pelas tecnologias de informação garante a segurança dos dados e do acesso à rede.

Bélgica

Sénat

Antes da crise da COVID, a câmara alta do Parlamento belga tinha um regime de teletrabalho restritivo, que não era aplicável a todos os departamentos e apenas permitia o teletrabalho em um ou (excecionalmente) dois dias por semana. Como tal, tiveram de ser adotadas várias estratégias para cumprir a obrigação geral de teletrabalho determinada pelas autoridades belgas no contexto do combate à pandemia. No regresso gradual à normalidade, o Senado decidiu adotar uma política de teletrabalho mais alargada que entrará em vigor assim que a situação de saúde o permita.

Em poucos dias, passou-se, assim, de uma situação em que apenas poucas categorias de funcionários tinham teletrabalho para uma situação de crise em que o mesmo foi alargado a todos os funcionários – desde que as respetivas funções o permitissem. Depois foi adotada uma política de regresso gradual, inicialmente até um dia por semana (que depois passou a dois), sempre que possível combinada com teletrabalho. A nova política de teletrabalho vai permitir à maior parte dos funcionários estar em teletrabalho dois dias por semana (que sobem para três em determinadas funções) ou ocasionalmente (caso dos dirigentes ou pessoal com responsabilidades específicas).

O desenvolvimento e avaliação da política de teletrabalho compete ao departamento de recursos humanos, ao qual cabe igualmente propor eventuais alterações.

O teletrabalho pode ser aplicado a todos os funcionários cujas funções o permitam; não é obrigatório mas também não constitui um direito. É necessária autorização dos dirigentes e ficam excluídos da política de teletrabalho os funcionários cujas funções não se adequam ao mesmo (como pintores, eletricitistas, pessoal

de manutenção, etc.). Pessoal com responsabilidades específicas, como dirigentes, só pode trabalhar remotamente quando a respetiva agenda assim o permita.

Durante a crise de COVID-19, muitas reuniões parlamentares tiveram lugar exclusivamente de forma remota e depois de forma mista. Presentemente está a ser avaliado como regressar a uma situação em que a maioria dos deputados está presente sem excluir totalmente a possibilidade de reuniões que decorram de forma mista (presencial e remotamente).

Presentemente, todos os trabalhadores com funções compatíveis com o teletrabalho têm de prestar trabalho presencial pelo menos dois dias por semana. Todos aqueles cujas funções não o permitam regressaram ao trabalho presencial (embora possam ser autorizadas algumas exceções, devidamente justificadas, com o mínimo de dois dias de presença física por semana).

A distribuição por serviços dos funcionários em teletrabalho é a seguinte:

Funcionários colocados nos serviços de apoio relacionados com o processo legislativo:

- equipas de apoio às comissões: todos os funcionários (exceto os dirigentes) poderão, se quiserem, ficar em teletrabalho até dois dias por semana;
- unidades de investigação (Biblioteca, Gabinete do Auditor Jurídico, Gabinete Parlamentar do Orçamento): todos os funcionários (exceto os dirigentes) poderão, se quiserem, ficar em teletrabalho até dois dias por semana, que pode ir até três dias por semana para algumas funções específicas;

Serviços administrativos:

- Unidade de tecnologias de informação: todos os funcionários poderão ficar em teletrabalho até dois dias por semana, que pode ir até três dias por semana para algumas funções específicas;
- Recursos humanos: todos os funcionários (exceto os dirigentes) poderão ficar em teletrabalho até dois dias por semana;
- Aprovisionamento e património: todos os funcionários (exceto os dirigentes) poderão ficar em teletrabalho até dois dias por semana;
- Gestão financeira: todos os funcionários (exceto os dirigentes) poderão ficar em teletrabalho até dois dias por semana;
- Serviço de segurança: não aplicável;
- Serviço de restauração: não aplicável;
- Serviço de tradução: todos os funcionários poderão ficar em teletrabalho até três dias por semana.

A nova política de teletrabalho prevê que o chefe do departamento pode determinar um dia fixo por semana em que não pode haver teletrabalho ou suspender o teletrabalho durante certos períodos, quando as circunstâncias o exigirem (por exemplo, uma formação).

A nova política prevê uma ligeira redução no horário de trabalho, desde que o número de horas diárias seja respeitado.

Já foi dada formação aos dirigentes relativamente aos desafios do trabalho remoto.

O Senado não disponibiliza equipamento aos funcionários para uso em teletrabalho mas disponibiliza, em respeito pelas normas fiscais:

- a comparticipação, no máximo de 200 euros, na compra de uma cadeira de escritório;
- um subsídio de 20 euros por mês pelo uso de equipamento pessoal.

Não é feita avaliação do teletrabalho do ponto de vista da ergonomia.

O conselho dos funcionários (*Staff Council*) foi consultado aquando da elaboração das novas regras. Foi decidido que a respetiva aplicação será objeto de uma avaliação e que, se necessário, serão introduzidas alterações após um ano de aplicação.

O Senado usa plataformas como o *Zoom* e o *Teams* e tem um Sistema de VPN que garante a segurança da informação.

Chambre des Représentants

A câmara baixa do Parlamento belga dispõe de uma política de trabalho remoto aplicável a todos os seus funcionários.

Presentemente estão neste regime cerca de 40,23% dos funcionários e a evolução desta percentagem no futuro é imprevisível, pois depende de muitos fatores externos (como a situação pessoal de cada um, a evolução da crise de COVID-19, etc.).

O desenvolvimento da política de trabalho remoto é competência dos Recursos Humanos. Esta política é aplicável a todos os funcionários, mas, na prática, não é possível para todos (como no caso da segurança, do departamento de limpeza e do pessoal de apoio às comissões parlamentares). Neste momento, as reuniões das comissões decorrem de forma mista: presencialmente e através do *Zoom*, mas isso pode mudar após a pandemia; a evolução neste aspeto depende de fatores externos imprevisíveis. Os funcionários que desempenham funções nas áreas de apoio ao processo legislativo têm de trabalhar presencialmente sempre que a sua presença física é necessária (por exemplo, intérpretes ou pessoal de apoio às comissões têm de estar presentes quando há reuniões das comissões) e podem trabalhar a partir de casa quando a presença física nas instalações do Parlamento não é necessária.

A distribuição por serviços dos funcionários em teletrabalho é a seguinte:

Funcionários colocados nos serviços de apoio relacionados com o processo legislativo:

- equipas de apoio às comissões: cerca de 60,95%;

- unidades de investigação (Biblioteca, Gabinete do Auditor Jurídico, Gabinete Parlamentar do Orçamento): Biblioteca cerca de 88,8%, Assuntos Gerais: cerca de 12,3%;

Serviços administrativos:

- Unidade de tecnologias de informação: cerca de 74,1%;
- Recursos humanos: cerca de 76%;
- Aprovisionamento e património: cerca de 2,8%;
- Gestão financeira: cerca de 92,8%;
- Serviço de segurança e serviço de limpeza: 0% - todo o trabalho é feito presencialmente;
- Serviço de restauração: não aplicável;
- Serviços de Prevenção e Proteção Interna: cerca de 83,3%;
- Presidência: 0% - todo o trabalho é feito presencialmente.

Os funcionários podem estar em teletrabalho no máximo 50% do tempo de trabalho e não há limitações geográficas quanto ao local de trabalho remoto. Como já mencionado, alguns funcionários são chamados a trabalho presencial por causa de reuniões parlamentares e não há dias fixos para isso, dependendo da agenda parlamentar.

O horário de trabalho é o mesmo no trabalho presencial e no trabalho remoto, mas pode diferir de departamento para departamento. Em regra, todos os funcionários parlamentares têm horas fixas de trabalho.

No que se refere aos desafios do trabalho remoto, todo o pessoal teve oportunidade de participar numa sessão de formação sobre o uso da plataforma Teams e o departamento de tecnologias de informação está disponível para ajudar em questões técnicas.

Presentemente, não é fornecido qualquer equipamento aos funcionários pelo Parlamento, mas está em curso um concurso público para aquisição de equipamentos de apoio ao trabalho remoto. Em breve o Parlamento fornecerá computadores portáteis e será também possibilitada a sua compra através do Parlamento em condições mais vantajosas.

Não são conduzidos estudos em matéria de ergonomia no teletrabalho.

Quer os dirigentes quer os funcionários (através do «*Staff Council*») tiveram oportunidade de se pronunciar sobre a política de teletrabalho.

A plataforma usada para as comunicações (reuniões, chamadas, etc.) é o *Microsoft Teams*.

Para assegurar a confidencialidade e segurança da informação no trabalho remoto é necessário fazer *login* com um cartão de identificação.

Bulgária

Na Assembleia Nacional da Bulgária o teletrabalho, como forma de organização do trabalho realizado fora das instalações do empregador, encontra-se regulado em detalhe nas Regras do Trabalho à Distância dos Funcionários da Assembleia Nacional durante o estado de emergência, conforme Decisão da Assembleia Nacional de 13.03.2020, bem como pelo período das medidas de combate à pandemia no território da República da Bulgária, introduzidas no contexto da situação de emergência epidemiológica.

Presentemente, cerca de 2% dos funcionários dos Serviços da Assembleia Nacional estão em teletrabalho. Este número varia em função do número de funcionários envolvidos em trabalhos das comissões parlamentares e do plenário que tenham lugar nas instalações do Parlamento.

O desenvolvimento das referidas Regras foi feito pela Direção de Assuntos Jurídicos e Contratação Pública, a Direção de Recursos Humanos, a Direção de Orçamento e Finanças, a Direção de Tecnologias de Informação e Comunicação e o Secretário-Geral da Assembleia. As referidas unidades são responsáveis pela aplicação e revisão das Regras, sob supervisão geral do Secretário-Geral.

O regime de trabalho misto não é adequado a todos os funcionários. Cabe aos respetivos dirigentes diretos fazer uma avaliação, tendo em conta as competências da respetiva unidade orgânica, a natureza das funções e a possibilidade da sua prestação à distância, e propor ao Secretário-Geral a autorização para o trabalho remoto. É dada preferência às seguintes categorias de funcionários:

- Funcionárias grávidas ou em fase avançada de tratamento *in vitro*;
- Mães ou pais adotivos de crianças até 12 anos ou com deficiência, independentemente da idade;
- Pais ou pais adotivos de famílias monoparentais de crianças com menos de 12 anos ou com deficiência, independentemente da idade;
- Funcionários parlamentares com capacidade de trabalho permanentemente reduzida em percentagem igual ou superior a 50%;
- Funcionários parlamentares portadores de doença definida em portaria do Ministro da Saúde;
- Funcionários parlamentares com mais de 60 anos;
- Funcionários parlamentares cuidadores de familiar que não possa ficar sozinho.

Atualmente, cerca de 9 funcionários da Direção do Plenário, Escrutínio Parlamentar e Redação Final estão abrangidos pelo teletrabalho, o que corresponde a 25% dos funcionários colocados na mesma.

Caso a natureza das funções não o impeça, as Regras do Trabalho à Distância permitem o teletrabalho a 100%.

Não há quaisquer restrições geográficas quanto ao local de prestação do trabalho à distância. No pedido, os funcionários indicam o local em que estarão em teletrabalho e as condições técnicas de que dispõem.

Quando determinado pelo Presidente do Parlamento, pelo Secretário-Geral ou pelo dirigente direto, os funcionários em teletrabalho devem apresentar-se nas instalações da Assembleia.

Em teletrabalho, cada funcionário organiza o próprio horário de trabalho, de modo a estar disponível para apoio aos trabalhos do Parlamento, nos termos do respetivo Regimento.

Não são feitas avaliações do teletrabalho do ponto de vista da ergonomia.

O *feedback* dos funcionários relativamente ao teletrabalho é recolhido através do envolvimento direto dos dirigentes das unidades orgânicas.

Canadá

No Canadá as administrações da Câmara dos Comuns (*House of Commons*), do Senado (*Senate*), do Serviço de Segurança do Parlamento (*Parliamentary Protective Service*) e da Biblioteca do Parlamento (*Library of Parliament*) são quatro empregadores diferentes e cada um tem a sua própria política de trabalho e de trabalho à distância. Presentemente, o Senado e a Biblioteca estão ambos em processo de revisão das respetivas políticas de teletrabalho, sendo que a *Policy on Telework* (Política de Teletrabalho) da Câmara dos Comuns, de fevereiro de 2019, é a mais recente e é a considerada nas informações abaixo. Esta política aplica-se, pois, apenas aos funcionários da câmara baixa do Parlamento canadiano.

O Departamento de Recursos Humanos da administração da Câmara dos Comuns é o serviço responsável pelo desenvolvimento, implementação e a revisão daquela política.

A política de trabalho misto é adequada apenas a certas funções. Os critérios de elegibilidade para teletrabalho da Câmara dos Comuns incluem «a necessidade de o exercício das funções à distância ser operacionalmente viável». A referida política estabelece claramente quais as funções não elegíveis e as razões para isso. O Guia de Teletrabalho para Funcionários e Dirigentes inclui uma Lista de Verificação para Dirigentes que pode «auxiliá-los a determinar se o funcionário e o cargo são adequados para o teletrabalho».

Houve alterações às regras procedimentais com vista a possibilitar aos Deputados a participação à distância em reuniões do plenário e das comissões, que foram sendo atualizadas para adequação à situação epidemiológica (podem ser consultadas em [Status updates](#)). A consulta do serviço de imprensa ([Newsroom](#)) também poderá ter interesse, já que disponibiliza informações à comunicação social, designadamente no que se refere a alterações nos procedimentos parlamentares, como as reuniões das comissões à distância ([Virtual Committee Meetings](#)). De acordo com a [Declaração](#) datada de 13 de setembro de 2021, as medidas

preventivas na Câmara dos Comuns foram estendidas até 29 de outubro de 2021 (houve entretanto eleições legislativas, a 20 de setembro, e a nova Legislatura deverá ter início a 22 de novembro de 2021).

Cerca de 80% dos funcionários colocados nas áreas de apoio ao processo legislativo estão em regime de teletrabalho ou misto.

As percentagens de funcionários em teletrabalho, indicadas abaixo, referem-se ao período antes da interrupção dos trabalhos parlamentares no verão de 2021 e poderão baixar com o reinício dos trabalhos, nomeadamente porque a maior parte dos funcionários do serviço de restauração e de manutenção das instalações trabalha presencialmente.

Funcionários colocados nos serviços de apoio relacionados com o processo legislativo:

- equipas de apoio às comissões: informação não disponível;
- unidades de investigação (Biblioteca, Gabinete do Auditor Jurídico, Gabinete Parlamentar do Orçamento): nos serviços jurídicos, 86%; informação relativa ao Gabinete Parlamentar do Orçamento não disponível;

Serviços administrativos:

- Unidade de tecnologias de informação: 78%;
- Recursos humanos: 97%;
- Aprovisionamento e património: 46%;
- Gestão financeira: 94%;
- Serviço de segurança: 65%;
- Serviço de restauração: incluído no aprovisionamento e património, referido acima;
- Outros: Gabinete do Secretário-Geral - 86%.

Chipre

Presentemente a Câmara dos Representantes do Parlamento cipriota está a funcionar normalmente, com a presença física de Deputados e funcionários. Em todo o caso, de acordo com a política geral para o setor público, caso um funcionário fique em isolamento profilático por ter tido contacto de risco com um caso confirmado de COVID-19 ou não possa comparecer fisicamente por outras razões de saúde pública, pode trabalhar remotamente nesse período, pelo tempo que for necessário. Caso tal não seja possível pela natureza das respetivas funções, tem direito a dispensa especial do trabalho por razões de saúde pública¹.

¹ Nos termos do ponto 27 do Decreto Regulamentar do Ministro da Saúde n.º 353/2021, de 21 de setembro de 2021.

Presentemente, cerca de 1,9% dos funcionários estão a trabalhar remotamente, não sendo possível determinar as percentagens por serviço.

Aquela política é definida pelo Ministério da Saúde, sendo necessária autorização do dirigente máximo para a dispensa especial.

A possibilidade de teletrabalho depende em concreto das funções desempenhadas pelo funcionário em causa.

No que se refere aos trabalhos do Parlamento, tanto as comissões como o Plenário funcionam presencialmente pelo que não houve necessidade de adotar regras de trabalho à distância.

Não é possível o trabalho remoto a 100% e não há restrições geográficas quanto ao local de trabalho remoto nas situações em que o mesmo é possível, acima mencionadas.

Embora não esteja expressamente previsto, entende-se que o horário de trabalho é o mesmo para o trabalho presencial e à distância, sem prejuízo de poderem ser necessárias algumas adaptações (por exemplo, no caso dos funcionários cujas funções impliquem deslocações frequentes, tal não é possível, devido ao isolamento profilático ou outras razões de saúde pública). Em regra, as horas de trabalho são também as mesmas.

Em termos de equipamento, são fornecidos computadores portáteis aos trabalhadores em teletrabalho.

Neste regime de trabalho aplicam-se as mesmas regras quanto à confidencialidade e segurança da informação. Caso tal não seja possível, o funcionário em causa tem de solicitar a já referida licença especial.

Croácia

De acordo com as instruções do Ministério da Justiça e da Administração Pública, o Serviço de Pessoal do Parlamento croata adotou a trabalho à distância como medida de prevenção da propagação da COVID-19.

Uma vez que a situação epidemiológica é atualmente favorável, os funcionários voltaram a trabalhar presencialmente e o trabalho remoto só é possível se o funcionário estiver em isolamento profilático (por ter tido contacto com uma pessoa infetada) e se a natureza das funções permitir o seu desempenho remotamente e desde que cumpridos os pré-requisitos técnicos para a realização das tarefas próprias do seu posto de trabalho específico.

No período anterior, a maior parte dos funcionários trabalhava à distância, sendo o seu trabalho organizado em equipas dentro das unidades orgânicas a que pertencem, de forma a que uma parte dos funcionários trabalhava à distância enquanto a outra trabalhava presencialmente e depois revezavam-se. No entanto, os dirigentes das unidades orgânicas tinham de estar permanentemente à disposição do Secretário-Geral do Parlamento e do Serviço de Recursos Humanos e Jurídico.

O referido trabalho em equipas dependia principalmente da natureza do trabalho (por exemplo, atendimento ao público, proteção das instalações ou lidar com documentos secretos não podem, pela natureza das coisas, ser feitos remotamente) e dos pré-requisitos técnicos necessários para executar as tarefas.

Quanto à jornada de trabalho, o trabalho remoto era organizado da mesma forma que o trabalho presencial nas instalações do Parlamento.

Durante a pandemia de COVID-19, o número de reuniões e conferências *online* aumentou.

Até a eclosão da pandemia de COVID-19, a possibilidade de trabalho à distância apenas estava prevista para os funcionários dos grupos parlamentares. Esta possibilidade foi concedida a pedido do presidente de um grupo parlamentar, com a aprovação do Secretário-Geral do Parlamento, e na condição de o grupo parlamentar fornecer ao trabalhador o equipamento necessário.

Dinamarca

No Parlamento dinamarquês (designado por *Folketinget*), grande parte dos funcionários trabalharam remotamente ou num regime híbrido durante a pandemia da COVID-19.

Contudo, em setembro de 2021, ainda não tinha sido implementada uma política definitiva no que se refere ao teletrabalho, sendo que a administração do *Folketinget* optou por implementar um regime experimental de 1 ano, nos termos do qual cada departamento deve escolher o formato de trabalho a seguir. A opção por este modelo teve a ver com a natureza diferente das tarefas a desempenhar de departamento para departamento. Não obstante o referido, estima-se que a maioria dos departamentos optem por um regime de trabalho cada vez mais presencial.

Sem prejuízo, refira-se que, em setembro de 2021, aproximadamente metade dos trabalhadores do *Folketinget* estavam a trabalhar em regime de teletrabalho e a outra metade em regime presencial. Não se espera que esta proporção vá sofrer grandes alterações no futuro, tendo em conta que os funcionários que estão a prestar o trabalho presencialmente são, em geral, aqueles cuja natureza das funções a desempenhar exige a sua presença no local.

Durante a pandemia de COVID-19, muitas das reuniões do *Folketinget* tiveram lugar em formato virtual, através da plataforma *Teams*. Discute-se atualmente qual o formato mais adequado a utilizar no futuro.

No que respeita à presença dos membros do Parlamento nos trabalhos parlamentares, não foi determinada nenhuma forma de participação alternativa à presencial, tendo em conta que, de acordo com o artigo 50 do Ato Constitucional da Dinamarca², é necessária a presença física e a participação na votação de mais de metade dos membros para que uma decisão possa ser tomada.

Relativamente aos funcionários parlamentares, aqueles que exercem funções nos serviços de apoio relacionados com o processo legislativo têm vindo a trabalhar remotamente 1 ou 2 dias por semana, nos casos em que tal forma de trabalho é compatível com o exercício das suas funções.

Em setembro de 2021, a situação relativa à prestação da atividade profissional em regime de teletrabalho ou trabalho em formato misto era a seguinte:

1. Equipas de apoio às comissões: os funcionários trabalhavam presencialmente, excetuando 1 ou 2 dias por semana, nos quais lhes era permitido o teletrabalho, se a natureza das suas funções o permitisse;
2. Unidades de investigação (Biblioteca, Gabinete do Auditor Jurídico, Gabinete Parlamentar do Orçamento): os funcionários trabalhavam presencialmente, excetuando 1 ou 2 dias por semana, nos quais lhes era permitido o teletrabalho, se a natureza das suas funções o permitisse;
3. Serviços administrativos, incluindo:
 - a) Unidade de tecnologias de informação: o modo de prestação do trabalho variava consoante as funções a desempenhar pelo funcionário fossem operacionais ou de desenvolvimento – se as funções fossem de natureza operacional, os funcionários trabalhavam presencialmente 90% do tempo, e se as funções fossem de desenvolvimento, era permitido o teletrabalho até 2 dias por semana, excetuando as sextas-feiras;
 - b) Recursos humanos: os funcionários trabalhavam presencialmente, excetuando 1 ou 2 dias por semana, nos quais lhes era permitido o teletrabalho, se a natureza das suas funções o permitisse;
 - c) Aprovisionamento e património: os funcionários com estas funções trabalhavam usualmente de forma presencial;
 - d) Gestão financeira: os funcionários trabalhavam presencialmente, excetuando 1 ou 2 dias por semana, nos quais lhes era permitido o teletrabalho, se a natureza das suas funções o permitisse;
4. Serviço de segurança: trabalho exclusivamente presencial;
5. Serviço de restauração: trabalho exclusivamente presencial;
6. Serviços de manutenção e limpeza: trabalho exclusivamente presencial.

² Mais informações acerca do Ato Constitucional da Dinamarca disponíveis no documento elaborado pelo *Folketinget*, em https://www.thedanishparliament.dk/-/media/pdf/publikationer/english/my_constitutional_act_with_explanations.ashx

Cumpram ainda referir que, no que respeita ao local onde o teletrabalho pode ser prestado, o *Folketinget* não estabeleceu nenhum limite de distância entre as instalações do Parlamento e o local de trabalho remoto escolhido pelo funcionário. Contudo, na maioria dos departamentos do *Folketinget*, é necessária a presença dos funcionários nas reuniões internas semanais, sem prejuízo de, em caso de necessidade, poderem utilizar-se plataformas de participação virtual como o *Teams*. Alguns departamentos têm vindo a entender que cabe ao organizador da reunião definir se a participação na mesma pode ser virtual, ou se é necessária a presença física dos participantes.

Acresce que, nos casos em que é permitido o teletrabalho, os funcionários estão obrigados a prestar a sua atividade por tempo equivalente ao do trabalho presencial, numa média de 7,4 horas por dia, e no período das 8 às 17 horas, salvo se as tarefas a desempenhar exigirem um horário diferente.

De forma a facilitar o trabalho remoto, foram ministrados cursos de formação aos funcionários, nomeadamente cursos direcionados para as chefias sobre o sistema de trabalho misto, de sensibilização acerca da saúde e do bem-estar, e relacionados com as tecnologias de informação.

Por outro lado, foram disponibilizados aos funcionários em regime de teletrabalho os seguintes equipamentos de suporte: cadeira, secretária, computador portátil (que estes já tinham anteriormente na sua posse), teclado e rato.

Cabe ainda mencionar que o *Folketinget* promoveu inquéritos junto dos funcionários a fim de apurar as suas preferências para o futuro no que se refere ao teletrabalho ou a um modelo de trabalho misto. Foi também facultada aos funcionários informação acerca das formações disponíveis em matéria de plataformas de trabalho remoto, como o *Teams*. Por fim, há ainda que referir que os funcionários em teletrabalho estão obrigados a cumprir as normas de segurança e de GDPR (proteção de dados).

Eslováquia

Na Eslováquia, o teletrabalho no Parlamento vigorou apenas de forma temporária no período pandémico da COVID-19, como forma de impedir a transmissão do vírus. Este regime aplicou-se, naquele período, aos funcionários cuja execução de funções era possível através de trabalho remoto.

A possibilidade da implementação de um formato de trabalho híbrido foi já objeto de alguma discussão. Contudo, não foi possível chegar a um acordo entre os representantes do empregador e o sindicato representativo dos trabalhadores.

Eslovénia

No Parlamento esloveno, o trabalho misto foi já implementado como forma possível de prestar a atividade laboral, através de uma regulação interna criada especificamente para esse efeito.

De acordo com a referida regulação interna, o teletrabalho pode ser prestado de uma das seguintes formas:

- 1º. Teletrabalho várias vezes por semana/mês, por um determinado período de tempo, conforme estabelecido através de aditamento ao contrato de trabalho;
- 2º. Teletrabalho ocasional, baseado num acordo entre o funcionário e o Parlamento, com fundamento em circunstâncias pessoais e objetivas;
- 3º. Teletrabalho determinado pelo empregador com fundamento em circunstâncias excecionais, pelo período de duração dessas mesmas circunstâncias.

De acordo com a regulamentação interna aprovada, poderão trabalhar remotamente os funcionários cuja natureza de funções não implique a presença na Assembleia Nacional (logo, não pode ser realizado pelos motoristas, funcionários de limpeza, cozinheiros, rececionistas, etc.). Não obstante, as sessões plenárias e as reuniões de comissões continuam a exigir a presença física dos funcionários parlamentares. Sem prejuízo, as normas procedimentais da Assembleia Nacional foram alteradas de modo a permitir a participação remota dos membros do Parlamento nas sessões plenárias e nas reuniões de comissão, sempre que assim se determinar e que o debate e votações remotos sejam autorizados.

Espera-se que o trabalho remoto venha a aumentar no Parlamento esloveno. A 29 de setembro de 2021, 33% dos trabalhadores assinaram um aditamento ao contrato de trabalho, o qual lhes permitiu o trabalho remoto ocasional (1, 2 ou 3 vezes por semana).

Acresce que a implementação do trabalho remoto é coordenada entre as chefias dos vários departamentos do Parlamento e a Divisão de Recursos Humanos, sendo que cabe a esta última elaborar os aditamentos aos contratos de trabalho, bem como controlar o tempo de trabalho prestado em regime remoto, comunicar com a inspeção do trabalho e ainda obter as declarações dos funcionários em relação à segurança e saúde do teletrabalho, entre outros. Por seu lado, a Divisão de Desenvolvimento dos Sistemas de Informação fornece o acesso aos e-mails e ao sistema de informação da Assembleia Nacional, garante uma ligação segura à rede da Assembleia Nacional e fornece apoio técnico aos utilizadores.

Em setembro de 2021, a situação relativa à prestação da atividade em regime de teletrabalho ou trabalho em formato misto era a seguinte:

1. Equipas de apoio às comissões e administração: Divisão de operações da Assembleia Nacional – 22%; Divisão de Preparação e Apoio às Sessões – 45%; Serviço Legislativo ou Legal – 6%;
2. Unidades de investigação: Secção Documental e de Biblioteca – 73%; Secção de Pesquisa – 100%; Divisão de Pesquisa e de Documentação – 100%;

3. Serviços administrativos, incluindo:
 - a) Unidade de tecnologias de informação: 73%;
 - b) Recursos humanos: 100%;
 - c) Gestão financeira: 90%;
 - d) Secção de correspondência e de recursos materiais: 0%;
 - e) Secção de receção e atendimento telefónico: 0%;
4. Serviço de segurança: 0%;
5. Secção de transportes: 0%;
6. Serviço de restauração: 0%;
7. Serviços de manutenção e limpeza: 0%;
8. Divisão de relações internacionais, protocolo e tradução: 87%;
9. Serviços operacionais: 62%;
10. Divisão de Relações Públicas: 62%;
11. Gabinete do Secretário-Geral: 40%.

A divisão entre o tempo de trabalho presencial e o remoto está definida no aditamento ao contrato de trabalho acordado, sendo que na maioria dos casos os funcionários trabalham remotamente 1 ou 2 vezes por semana. Por seu lado, a regulamentação interna relativa ao teletrabalho não determinou nenhum limite de distância entre a Assembleia Nacional e o local onde o trabalho possa ser prestado remotamente. Contudo, caso a presença do funcionário seja necessária, este deve apresentar-se no dia em causa ou, no limite, na manhã do dia seguinte, ou ainda, nos casos urgentes, o mais brevemente possível.

Acresce que, nos casos em que é permitido o teletrabalho, os funcionários estão obrigados a prestar a sua atividade por tempo equivalente ao do trabalho presencial.

De forma a facilitar o trabalho remoto, o Parlamento esloveno disponibilizou já várias formações aos funcionários, através de *webinars*, nomeadamente sobre matérias como a organização no trabalho remoto, a gestão do stress no trabalho remoto, a auto motivação, a gestão de equipas no trabalho remoto, a gestão presencial e remota de pessoal, ou a gestão do tempo de trabalho.

Por outro lado, foram disponibilizados aos funcionários em regime de teletrabalho os seguintes equipamentos de suporte: computador portátil, auricular, teclado e rato.

Cumpra ainda referir que, para que lhes seja permitido trabalharem remotamente, os funcionários do Parlamento esloveno devem ter condições de espaço e de equipamento adequadas, o que é por estes confirmado através de uma declaração por si subscrita e que inclui igualmente informação acerca da segurança e saúde no trabalho. Isto sem prejuízo da possibilidade de verificação dessas mesmas condições a efetuar por um perito em segurança ocupacional devidamente creditado.

Espanha

No *Congreso de los Diputados* espanhol não existe atualmente nenhuma política relativa ao teletrabalho ou a formas mistas de prestação do trabalho, sendo que os casos em que tal é admitido são analisados interna e individualmente, ou seja, cada Direção estabelece as suas próprias regras.

Em março de 2020, aquando da aprovação do estado de alerta pelo Governo, face ao contexto pandémico da COVID-19, a Direção de Assuntos Internos e de Recursos Humanos decidiu que todas as atividades que fossem suscetíveis de ser executadas remotamente deveriam passar a ser executadas em regime de teletrabalho a partir de casa. Apenas os serviços essenciais ao funcionamento do Parlamento cuja natureza implicava a presença dos funcionários ficaram excluídos do teletrabalho, mas sempre no menor número de funcionários possível e num sistema de turnos rotativos.

Sem prejuízo, cumpre referir que está a ser considerada no *Congreso de los Diputados* espanhol a possibilidade de introduzir o teletrabalho, sendo que em junho de 2021 foi aprovado pela Comissão do Trabalho, Inclusão, Segurança Social e Migração o [Proyecto de Ley de trabajo a distancia \(procedente del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre\)](#)³. De acordo com o referido *Proyecto de Ley*, teletrabalho corresponde à forma de organização ou de execução do trabalho com recurso às tecnologias de informação, no âmbito de um contrato de trabalho ou de uma relação de emprego, nos termos do qual o trabalho que poderia ser desempenhado nas instalações do empregador é desempenhado fora dessas instalações. Pretende-se que esta forma de trabalho seja regulada, nomeadamente, no que respeita à sua natureza voluntária, à igualdade de direitos entre os teletrabalhadores e os trabalhadores presenciais (em concreto em relação à formação e à progressão de carreira), ao exercício de direitos coletivos ou à saúde e segurança.

Este *projecto de ley* complementa as propostas incluídas no [I Plan de Igualdad de las Cortes Generales](#), aplicável aos funcionários do *Secretariado Geral do Congreso de los Diputados* e do *Senado*. De facto, como resultado da exigência da implementação de medidas que permitissem a reconciliação entre a vida pessoal e profissional, incluindo o teletrabalho, por mais de 70% dos funcionários, o ponto 41 do referido *Plan*, enquadrado no *EJE 6*, sobre o tempo de trabalho, conciliação e corresponsabilidade, dispõe que sempre que adequado, e após negociação coletiva, serão implementadas medidas de conciliação relacionadas com o horário e com a jornada dos funcionários das *Cortes Generales*, em particular, a flexibilidade horária, a extensão da jornada intensiva, a escolha do horário de trabalho nos casos de jornada reduzida ou as mudanças de turnos em situações excecionais.

³ *Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia*, disponível no link <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-11043>

Estados Unidos da América

Na [House of Representatives](#) americana, distingue-se entre “*teleworking*” e “*telecommuting*”. A primeira corresponde à forma de trabalho remoto decorrente da situação de emergência causada pela pandemia da COVID-19 ou à forma de prestação de trabalho integrada no designado COOP (*Continuity of Operations plan*)⁴. A segunda resulta de um acordo entre funcionário e o serviço onde este esteja integrado nos termos do qual o funcionário presta a sua atividade num local de trabalho alternativo em dias específicos e/ou horas específicas como forma de trabalho habitual⁵.

Cada gabinete dos membros da *House of Representatives* e das comissões funciona com elevado grau de independência, pelo que não é possível aferir qual a percentagem exata de funcionários que se encontra a trabalhar em teletrabalho, muito embora se calcule que, em setembro de 2021, pelo menos um terço dos funcionários do Congresso ainda se encontrava a trabalhar remotamente ou de forma híbrida. Em concreto, calcula-se que:

1. Equipas de apoio às comissões e administração: pelo menos 50% dos funcionários estavam a trabalhar remotamente ou de forma híbrida;
2. Unidades de investigação: pelo menos 80% dos funcionários estavam a trabalhar remotamente ou de forma híbrida;
3. Serviço de segurança: na sua maioria trabalhavam presencialmente.

Acréscimo que cada gabinete tem o poder para decidir quais os funcionários que são elegíveis para teletrabalho, bem como se existe obrigatoriedade de presença em determinadas circunstâncias ou qual a flexibilidade de horário. Esta gestão é supervisionada, contudo, pelos comités de cada câmara, ou seja, o *Committee on House Administration* e o *Senate Committee on Rules and Administration*.

Espera-se, no entanto, que a percentagem de funcionários em teletrabalho venha a descer com o decréscimo de número de infetados pela COVID-19, bem como que as reuniões dos comités que decorrem ainda de forma virtual ou em modo híbrido venham igualmente a decrescer.

Relativamente a limitações de distância entre as instalações da *House of Representatives* ou do *Senate* e o local de trabalho remoto, tal situação varia de acordo com o gabinete em causa. O serviço *Library of Congress*, que integra o *Congressional Research Service*, suspendeu a política “*Distant teleworking*” durante a pandemia

⁴ A [Federal Continuity Directive 1 \(FCD 1\)](#) define o COOP como um esforço, dentro da agência executiva do Presidente e dos Departamentos e Agências individuais de modo a garantir que todas as funções essenciais continuam a ser executadas sempre que existam perturbações no curso normal das operações. As exigências referentes à incorporação do teletrabalho no COOP de cada agência estão previstas no *Annex G* do *FCD 1*. Acresce que o [Telework Enhancement Act](#) determina que cada agência executiva deve incorporar o teletrabalho no COOP daquela mesma agência.

⁵ As premissas base da política de *telecommuting* no *Committee on House Administration* podem ser consultadas em <https://cha.house.gov/member-services/handbooks/telecommuting-resources/telecommuting-policy>

e, em setembro de 2021, ainda não tinha voltado a pô-la em prática. Esta política determina que os funcionários não podem prestar a sua atividade em teletrabalho fora da área de Washington D.C. Todavia, cumpre referir que os computadores portáteis cedidos pela *Library of Congress* não podem ser utilizados fora dos Estados Unidos da América.

Acresce que foram disponibilizadas aos funcionários várias formações na área das tecnologias de informação, nomeadamente sobre o *Microsoft Teams*. Em termos de equipamento, foram cedidos aos funcionários computadores portáteis, auriculares, teclados, ratos, ecrãs adicionais, impressoras, tendo ainda sido possível utilizar fundos oficiais para adquirir *tablets*, *docking stations*, tinteiros para impressoras e telemóveis, para uso em teletrabalho.

No que respeita à segurança das comunicações, a [política do “telecommuting”](#) da *House of Representatives* determina que as normas aplicáveis nesta área em contexto de trabalho presencial continuam a aplicar-se em contexto de teletrabalho, tais como a proibição de retirar materiais de acesso restrito do local central de trabalho ou de aceder informaticamente a tais materiais sem a aprovação de um supervisor, a obrigação de guardar ficheiros informáticos em locais facilmente acessíveis pelo serviço onde este esteja integrado, ou a obrigação de seguir os procedimentos implementados que garantam a confidencialidade e a segurança da informação.

Estónia

Na Estónia, o Parlamento denomina-se por *Riigikogu*, sendo que não existe aqui nenhuma política que regule especificamente o trabalho remoto ou híbrido.

Não obstante, a possibilidade do recurso ao teletrabalho está prevista nas Normas Internas da Chancelaria do *Riigikogu* (aprovada por despacho do Secretário-Geral do *Riigikogu*). Neste seguimento, prevê-se no artigo 13 das referidas Normas Internas: «aos funcionários da Chancelaria é permitido o recurso ao teletrabalho sempre que necessário e possível. O teletrabalho corresponde à forma de trabalho em que o funcionário executa as suas tarefas fora do local habitual de trabalho. As condições específicas do teletrabalho são acordadas entre o funcionário e o chefe direto. O acordo a celebrar deve conformar-se com as exigências da unidade estrutural a que o funcionário pertence e com a Chancelaria, e não pode obstar ao uso de outras formas de trabalho (tais como reuniões, formações, cooperação com colegas, etc.). Os princípios gerais de acesso ao teletrabalho no serviço de secretariado que dá apoio a um grupo político são decididos pelo líder desse mesmo grupo, mediante proposta do conselheiro/chefe do secretariado. A Chancelaria não se responsabiliza pelo pagamento de quaisquer despesas adicionais decorrentes do teletrabalho». A gestão do teletrabalho cabe ao Departamento de Pessoal do *Riigikogu*.

Conforme resulta do suprarreferido, no *Riigkogu*, o recurso ao teletrabalho era já possível antes da pandemia da COVID-19. Contudo, até à primavera de 2020, o recurso a esta forma de trabalho não era muito frequente. Face ao seu uso extensivo decorrente da pandemia, as previsões das Normas Internas foram atualizadas, em simultâneo com o Regimento, para que fosse possível a realização das sessões plenárias através de métodos remotos. De facto, em 2020, todas as sessões plenárias do *Riigkogu* decorreram presencialmente, com exceção da última desse ano. Do início de janeiro de 2021 a 20 de maio de 2021, todas as sessões decorreram de forma remota. Atualmente, as sessões plenárias do *Riigkogu* decorrem presencialmente, sendo exigida também a presença dos funcionários que dão apoio procedimental. O recurso ao teletrabalho verifica-se normalmente nos dias em que não estão agendadas sessões plenárias ou reuniões de comissões.

Muito embora não fosse possível precisar, em setembro de 2021, qual a percentagem exata de trabalhadores que se encontrava a trabalhar em regime de teletrabalho, face à mutabilidade constante dessa realidade, conclui-se que a maioria dos funcionários tinha adotado um regime misto entre o teletrabalho e o trabalho presencial.

No *Riigkogu*, não se determinou que o teletrabalho apenas pudesse ser acessível aos funcionários que exercessem determinadas funções, sem prejuízo de o mesmo, conforme se referiu, não poder consubstanciar um impedimento a outras formas de trabalho, como é o caso de reuniões que requeiram a presença física, das sessões plenárias, da cooperação entre colegas ou outros eventos. Acresce que o acordo relativo ao teletrabalho requer, para além da concordância do chefe imediato do trabalhador, autorização da Administração.

Não existe, contudo, nenhuma limitação de distância entre as instalações do *Riigkogu* e o local escolhido pelos funcionários para trabalhar remotamente, desde que isso não impeça, como se referiu supra, a sua presença nos dias e eventos em que tal seja exigido. Por seu lado, na maioria das funções, aos funcionários em teletrabalho é exigido o mesmo número de horas de trabalho exigível no trabalho presencial.

Acresce que foi disponibilizada a todos os trabalhadores em trabalho remoto formação em *Microsoft Teams*. Foi ainda disponibilizada às chefias formação *online* sobre como motivar e apoiar as equipas no contexto de teletrabalho, bem como vários *workshops* em gestão. Os funcionários tiveram ainda acesso a formação sobre saúde mental.

A Chancelaria disponibiliza um computador portátil aos funcionários a trabalhar remotamente, se necessário. Como regra, não disponibiliza ecrãs adicionais ou câmaras. O departamento de tecnologias de informação presta apoio na montagem do espaço de trabalho, independentemente do equipamento a utilizar ser propriedade do funcionário ou do *Riigkogu*.

Por seu lado, a Chancelaria não se responsabiliza pelo pagamento de despesas adicionais relacionadas com o teletrabalho (redes de comunicações, taxas de *Internet*, despesas de telemóvel, mobiliário, transporte entre o local de trabalho e o local de teletrabalho, etc.).

Não é possível ao *Riigkogu* verificar se o funcionário em trabalho remoto cumpre as exigências em matéria de saúde e segurança no trabalho, pelo que cabe a este assegurar-se desse cumprimento, ajustando a cadeira e o ecrã do computador, pausando regularmente para descansar os olhos e alongar, tendo uma correta iluminação, etc. O funcionário do *Riigkogu* deve cumprir igualmente todas as exigências em matéria de segurança e confidencialidade, quer quando trabalhe remotamente, quer quando trabalhe nas instalações do Parlamento.

Finlândia

O Parlamento Finlandês tem em vigor uma política de trabalho remoto, implementada por uma [instrução administrativa de 21 de junho de 2021](#). As linhas base desta política de teletrabalho foram elaboradas pelo Gabinete de Gestão Parlamentar, aprovadas pelo Gabinete da Comissão e implementadas e revistas pelos Recursos Humanos.

Durante a pandemia de COVID-19 e pelo menos até setembro de 2021, 80% dos funcionários parlamentares na Finlândia trabalharam remotamente ou em regime de trabalho misto, sendo expectável que esta forma de trabalho se mantivesse, muito embora tal dependesse da evolução da pandemia. Isto sem prejuízo de, durante a pandemia, algumas funções terem implicado a presença física nas instalações do Parlamento.

Em setembro de 2021, a situação relativa à prestação da atividade profissional em regime de teletrabalho ou trabalho em formato misto era a seguinte:

1. Equipas de apoio às comissões: trabalho presencial apenas quando necessário, ou seja, 1 a 2 vezes por semana. Pensa-se na implementação deste modelo a título permanente;
2. Unidades de investigação (Biblioteca, Gabinete do Auditor Jurídico, Gabinete Parlamentar do Orçamento): trabalho presencial apenas quando necessário (1 a 2 vezes por semana), trabalhando, no geral, remotamente, cerca de 90% do tempo;
3. Serviços administrativos, incluindo:
 - a) Unidade de tecnologias de informação: 20% a 30% do tempo a trabalhar presencialmente e 70% a 80% do tempo a trabalhar remotamente, pensando-se que, no futuro, os funcionários trabalhem remotamente 1 a 3 vezes por semana;
 - b) Recursos humanos: 20% a 30% do tempo a trabalhar presencialmente e 70% a 80% do tempo a trabalhar remotamente, pensando-se que, no futuro, os funcionários trabalhem remotamente 1 a 2 vezes por semana;
 - c) Aprovisionamento e património: 20% a 30% do tempo a trabalhar presencialmente e 70% a 80% do tempo a trabalhar remotamente, pensando-se que, no futuro, os funcionários trabalhem apenas presencialmente;

- d) Gestão financeira: 100% do tempo a trabalhar remotamente, pensando-se que, no futuro, os funcionários trabalhem remotamente 1 a 3 vezes por semana;
- 4. Serviço de segurança: trabalho prestado presencialmente;
- 5. Serviço de restauração: trabalho prestado presencialmente.

O número específico de dias em que os funcionários podem trabalhar remotamente devem ser objeto de acordo com a chefia direta, sendo que cabe aos Recursos Humanos aprovar os contratos de trabalho remoto. Refira-se, contudo, que não se equaciona a possibilidade de os funcionários trabalharem 100% em regime de trabalho remoto.

Durante a pandemia, as reuniões informais de comissões tiveram lugar de forma virtual. No futuro, espera-se que algumas reuniões possam ter lugar virtualmente (conforme aditamento ao Regimento) e que um misto entre o trabalho remoto e o trabalho presencial venha a ter mais preponderância no Parlamento finlandês.

Acresce que, muito embora não se imponha um limite relativamente à distância entre as instalações do Parlamento e o local escolhido para prestar o trabalho remoto, não é permitido que este seja prestado fora da Finlândia. Exige-se que os funcionários possam estar presentes no Parlamento num tempo razoável, sem prejuízo de algumas unidades terem optado por definir dias para as reuniões internas ou das chefias terem definido dias específicos para o trabalho presencial.

Os funcionários em trabalho remoto devem trabalhar 7 horas e 15 minutos por dia, devendo estar disponíveis das 10h às 14h.

Importa referir que foram disponibilizadas aos funcionários várias formações na área das tecnologias de informação, sobre o bem-estar no trabalho remoto, ou sobre ferramentas digitais (como o *Microsoft Teams*). Foram ainda promovidas conversas com as chefias e reuniões entre colegas, através do *Microsoft Teams*, bem como inquéritos aos funcionários de modo a conhecer as suas opiniões acerca da implementação a título definitivo do trabalho remoto ou híbrido.

Em termos de equipamento, foram cedidos aos funcionários computadores portáteis, auriculares, teclados e ratos, para uso em teletrabalho.

No que respeita à segurança das comunicações, são aplicáveis aos trabalhadores em trabalho remoto o cumprimento das mesmas regras exigíveis aos trabalhadores presenciais.

França

As políticas adotadas pelo *Senat* e pela *Assemblée Nationale* em matéria de teletrabalho foram diferentes.

De facto, o *Senat* adotou um [quadro jurídico transitório](#) para a política de trabalho remoto, aplicável de 1 de outubro a 31 de dezembro de 2021, mediante o qual se permitiu o trabalho remoto 1 vez por semana ou, em casos excepcionais, 2 vezes por semana. A partir de 1 de janeiro de 2022 irá entrar em vigor uma [nova regulação do trabalho remoto](#), com caráter permanente, a qual permitirá esta forma de trabalho quarenta e um dias por ano, com o máximo de 1 dia por semana, mediante acordos individuais e após autorização de cada diretor, sem prejuízo da redação final desta regulação ainda não estar concluída. Cabe à Unidade de Carreiras e do Itinerário Profissional da Direção dos Recursos Humanos desenvolver a política de recursos humanos, face às orientações dos Questores do *Senat*.

Não é possível indicar qual a percentagem de funcionários do *Senat* que, em setembro de 2021, estavam a trabalhar remotamente, tendo em conta que tal situação variava constantemente, de acordo com a evolução da pandemia e a necessidade dos serviços. Acresce que a nova política de trabalho remoto deverá aplicar-se a todos os funcionários cujas funções sejam compatíveis com esta forma de trabalho, e mediante autorização do diretor de serviço. Contudo, refira-se que não será permitido o trabalho 100% remoto a nenhum funcionário (exceto em casos excepcionais, por motivos de saúde).

Cumprir referir que não foram impostas limitações no que se refere à distância entre as instalações do *Senat* e o local escolhido para o trabalho remoto. Contudo, os funcionários devem adaptar-se às necessidades de serviço e estar presentes fisicamente sempre que tal seja exigível, nomeadamente para reuniões ou formações, mesmo que nos dias em questão estivesse previsto prestarem a sua atividade através de trabalho remoto.

Por outro lado, mesmo a trabalhar remotamente, e excetuando os funcionários que prestam apoio às sessões plenárias ou às comissões, a jornada diária inicia-se às 8h e termina às 20h, com plataformas fixas das 10h às 12h e das 14h30 às 16h.

A fim de melhor se adaptarem aos desafios do trabalho remoto, foram disponibilizadas várias formações, quer aos funcionários do *Senat* quer às chefias, nomeadamente sobre a supervisão de trabalhadores em teletrabalho ou sobre como ser bem-sucedido no teletrabalho.

Por fim, cumpre ainda referir que, no *Senat*, não foram introduzidas alterações aos procedimentos parlamentares, formas de execução dos trabalhos ou das reuniões de comissões de modo a adaptar os mesmos ao trabalho remoto, nem se espera que tal venha a acontecer.

Por seu lado, na *Assemblée Nationale* não foram adotadas políticas específicas no que respeita ao teletrabalho, face à melhoria que se verificou na saúde pública resultante da subida da taxa de vacinação. Como tal, o funcionamento da *Assemblée Nationale* sofreu apenas algumas adaptações pontuais relacionadas com a persistência da pandemia de COVID-19.

No seguimento do suprarreferido, na *Assemblée Nationale*, em setembro de 2021, o número de funcionários em regime de teletrabalho ou em formato misto era muito baixo, reconduzindo-se fundamentalmente àqueles que apresentavam vulnerabilidades especiais reconhecidas por um médico da *Assemblée Nationale* (como é o caso de obesidade, hipertensão, entre outros). Nestes casos, o Departamento de Recursos Humanos, ouvido o médico da *Assemblée Nationale*, determinou que o trabalhador em causa ficasse a trabalhar remotamente.

Refira-se ainda que, nas sessões públicas da *Assemblée Nationale*, não se permite a participação remota, pelo que o Deputado que não possa estar fisicamente presente numa sessão deverá entregar uma procuração com direito a voto a um colega. Do mesmo modo, nas reuniões de comissões exige-se a presença física dos participantes. Não obstante, é possível que certas audições sejam efetuadas através de videoconferência, se não for possível a presença física de quem deva ser ouvido.

Não se estabeleceu qualquer limitação geográfica entre as instalações da *Assemblée Nationale* e o local escolhido pelo teletrabalhador para exercer a sua atividade, sem prejuízo de se exigir que o funcionário respondesse prontamente aos pedidos e solicitações do seu supervisor através de telefone ou computador. Por seu lado, o funcionário a trabalhar remotamente deveria trabalhar o mesmo tempo diário que o trabalhador em regime presencial.

Foram disponibilizadas aos trabalhadores em regime de trabalho remoto várias formações, especialmente em matéria de saúde no trabalho, de que é exemplo a formação sobre a organização do espaço de trabalho (necessidade de pausas, distância entre o computador e o utilizador). Ainda, a *Assemblée Nationale* disponibilizou assistência psicológica, de modo a evitar que os trabalhadores tivessem esgotamentos nervosos.

Em termos de equipamento, a *Assemblée Nationale* não disponibilizou mobiliário aos teletrabalhadores, mas disponibilizou, ou um computador portátil, ou uma ligação VPN a ser instalada nos seus computadores pessoais.

Por fim, cumpre ainda referir que, atualmente, face à experiência positiva que o teletrabalho representou, a *Assemblée Nationale* está a considerar a continuação desta forma de trabalho.

Geórgia

O Parlamento da Geórgia não tem qualquer política formal de trabalho remoto ou híbrido, mas, durante a pandemia, desenvolveu a prática de ter parte dos seus funcionários em teletrabalho para reduzir o risco de contaminação. A percentagem de funcionários a colocar em teletrabalho é definida pelas necessidades e funções de cada unidade orgânica ou serviço, mediante uma escala para prestação de trabalho presencial, preparada pelos dirigentes dos respetivos serviços.

A política de trabalho híbrido ou teletrabalho é definida e executada pela Administração do Parlamento. Não há uma regra estruturada sobre quem fica em teletrabalho e quais as funções elegíveis para esse regime, sendo isso definido em relação às necessidades de cada serviço. A decisão cabe aos dirigentes, tendo em consideração princípios de justiça e igualdade quanto à carga laboral.

Todos os procedimentos parlamentares, nomeadamente a realização de reuniões de comissão, continuaram a realizar-se de acordo com o Regimento do Parlamento da Geórgia, não tendo havido qualquer alteração neste âmbito.

Em setembro de 2021 nenhum dos serviços parlamentares tinha 100% dos seus funcionários em trabalho remoto. No caso particular da unidade de investigação, que é uma entidade autónoma, de direito público, com uma política diferente da dos serviços do Parlamento, cerca de 90% dos seus funcionários prestam trabalho à distância.

O Parlamento não impôs aos seus funcionários em teletrabalho qualquer limite geográfico ou distância máxima admissível em relação às instalações parlamentares. As situações em que os funcionários parlamentares têm de prestar trabalho presencial são definidas pelos respetivos dirigentes, mantendo-se o número de horas laboradas igual quer o trabalho seja prestado presencialmente ou à distância.

No início da situação pandémica, foram ministradas algumas formações, para preparar os funcionários para os desafios inerentes ao teletrabalho, mantendo-se a Administração sempre disponível para solucionar quaisquer problemas que pudessem surgir a esse nível. Foram igualmente fornecidos aos funcionários computadores portáteis e auriculares. Os canais de comunicação e consulta com os dirigentes foram mantidos sempre abertos.

No que toca a segurança e proteção de dados, os funcionários parlamentares em teletrabalho têm instalada nos seus computadores portáteis uma conexão por VPN.

Grécia

Em consequência das primeiras ondas pandémicas e inerentes confinamentos, o Parlamento grego implementou políticas de trabalho remoto. No entanto, com a evolução da situação pandémica, tal deixou de ser necessário, apesar de ter sido dada a oportunidade aos funcionários parlamentares de trabalharem remotamente, através de conexão por VPN, no caso de ficarem em quarentena.

Já em 2021 foi aprovada no Parlamento grego a [Lei 4807/2021](#)⁶ (Gazeta do Governo n.º 96 A/11.06.2021), que aprova o “quadro institucional do teletrabalho, regras sobre recursos humanos no setor público e outras regulações urgentes⁷”, não havendo a certeza sobre se a mesma será aplicada no Parlamento.

Hungria

No Parlamento húngaro existe uma política de trabalho misto⁸ definida durante a pandemia através do Regulamento n.º 6/2020, do Diretor-Geral da Assembleia Nacional, sobre o plano de ação contra a pandemia. Com a evolução da situação pandémica, a política de trabalho misto foi sendo revista. O Parlamento húngaro manteve-se em funcionamento durante toda a crise pandémica, mas em setembro de 2021 já não havia, salvo raras exceções, funcionários parlamentares em regime de trabalho misto.

O Parlamento criou uma Comissão Pandémica, composta pelo Diretor-Geral da Assembleia Nacional, que preside, pelo Diretor-Geral para os Assuntos Económicos e Operacional e o seu secretariado, pelos dirigentes da Assembleia Nacional e pelo Chefe da Segurança. Como a introdução temporária do trabalho híbrido ou teletrabalho foi uma medida de combate à pandemia, a responsabilidade pela implementação e revisão desta política de trabalho é da competência dessa comissão.

A Comissão Pandémica identifica as funções que podem ser exercidas num regime de trabalho misto, define as funções-chave para o funcionamento do Parlamento e identifica as atividades essenciais que devem ser mantidas e aquelas que podem ser descontinuadas, para além das funções mais afetadas pela situação pandémica e da lista de funcionários em grupos de risco. Nalgumas funções, optou-se por dividir os funcionários em dois grupos, colocando-os “em espelho”, sem interagirem pessoalmente, para que o grupo dos que estão em teletrabalho possam substituir os que, em trabalho presencial, fiquem doentes ou em quarentena.

⁶ Trabalhos preparatórios. Os textos da lei disponibilizados nesta página estão em grego.

⁷ Tradução livre, realizada a partir da versão inglesa disponível na resposta ao pedido CERDP.

⁸ O “trabalho misto” é identificado, no Parlamento húngaro, como “calendário individual de trabalho” ou “calendário especial de trabalho”, sendo assim referido nos seus regulamentos internos.

Durante a crise pandémica foram feitas algumas alterações temporárias às reuniões plenárias e de comissão, como forma de prevenção do contágio, bem como algumas em termos de procedimento, mas nenhuma devido à implementação de um regime de trabalho misto.

O Parlamento não impôs aos funcionários em trabalho remoto qualquer limite geográfico ou distância máxima admissível em relação às instalações parlamentares. De acordo com as regras adotadas, o trabalho em áreas-chave é realizado por grupos separados, sem contacto entre si, com horários laborais diferentes, se necessário. A presença física dos funcionários em teletrabalho podem ser requerida em qualquer altura, exceção feita aos que constam da lista de funcionários em grupo de risco. Até ao momento, e devido à organização do trabalho que foi adotada, na maior parte dos casos não foi necessário requerer a presença de funcionários em trabalho remoto. O número de horas de trabalho é igual para funcionários em trabalho presencial ou em trabalho remoto.

A Assembleia Nacional disponibiliza computador portátil, teclado e rato aos funcionários em trabalho à distância. Para além disso, o limite de dados de Internet foi aumentado e foi fornecido telefone de serviço e pacote de dados informáticos aos funcionários que anteriormente não precisavam desses equipamentos para exercer as suas funções de modo presencial, para além de outros que sejam solicitados caso a caso (por exemplo, impressora, adaptador HDMI). Foram igualmente adotadas as formas de comunicação à distância disponíveis, principalmente para realização de reuniões por videoconferência, de modo a envolver também os funcionários que prestam trabalho remoto (através de plataformas como *MS Teams*, *Zoom* ou *Google*).

Não existem quaisquer regras específicas em relação à segurança e confidencialidade para quem presta trabalho remoto, devendo os funcionários cumprir as regras em vigor na Assembleia Nacional.

Irlanda

O Parlamento irlandês não tem uma política oficial de teletrabalho, mas ambas as Câmaras desenvolveram políticas de teletrabalho a longo termo, com o objetivo de adotar uma política final durante o primeiro trimestre de 2022. Muitos funcionários trabalharam de forma remota durante a pandemia de COVID-19 e têm mantido essa forma de prestação de trabalho.

Em setembro de 2021, metade dos funcionários trabalhavam totalmente a partir de casa ou num regime misto, e os restantes 50% de forma presencial, devido à natureza das suas funções.

O desenvolvimento da política de teletrabalho é da responsabilidade da Divisão de Recursos Humanos, que assume também a sua implementação e revisão. Prevê-se que o trabalho à distância se aplique apenas a

certas funções, tendo em consideração o respetivo conteúdo, e que a política a adotar identifique essas funções e as razões pelas quais são ou não elegíveis para teletrabalho.

Durante a pandemia de COVID-19, muitas reuniões de comissões foram realizadas de forma total ou parcialmente virtual e o Parlamento está a estudar como pode aproveitar esta experiência. Nenhum outro trabalho parlamentar foi alterado de forma significativa para acomodar o teletrabalho.

Em setembro de 2021, a relação entre trabalho remoto e trabalho presencial era a seguinte:

- funcionários colocados nos serviços de apoio relacionados com o processo legislativo – trabalho presencial apenas quando necessário;
- equipas de apoio às comissões – trabalho presencial apenas quando necessário, 1 a 2 dias por semana;
- unidades de investigação (Biblioteca, Gabinete do Auditor Jurídico, Gabinete Parlamentar do Orçamento) – 90% do tempo total em trabalho remoto, 10% em trabalho presencial;
- Serviços administrativos, incluindo:
 - Unidade de tecnologias de informação – 70% a 80% do tempo total remotamente, 20% a 30% presencialmente;
 - Recursos humanos – 70% a 80% do tempo total em trabalho remoto, 20% a 30% em trabalho presencial;
 - Aprovisionamento e património – 70% a 80% do tempo total em trabalho remoto, 20% a 30% em trabalho presencial;
 - Gestão financeira – todo o trabalho é realizado remotamente;
- Serviço de segurança – 100% do trabalho é realizado presencialmente;
- Serviço de restauração – 100% do trabalho é realizado presencialmente.

Quando for adotada, em definitivo, uma política em relação à prestação de trabalho à distância, é expectável que este assuma uma forma mista, de 50%/50% ou 3 dias em casa/2 dias no local de trabalho, por exemplo. Prevê-se que não haja um limite geográfico máximo em relação às instalações do Parlamento durante o período de teletrabalho, desde que o funcionário não esteja noutro país. De igual modo, existirão situações em que será exigida a presença dos funcionários no local de trabalho, nomeadamente para formação, reuniões de serviço ou outras atividades que apenas possam realizar-se presencialmente, ficando por determinar se essas atividades ocorrerão em datas fixas ou, se tal não for possível, a antecedência com que os funcionários serão avisados da sua realização.

O regime de teletrabalho que está em preparação prevê que os funcionários trabalhem o mesmo número de horas que trabalhariam presencialmente, ficando disponíveis durante um determinado número de horas por dia, com alguma flexibilidade em relação à hora de início e de fim do período de trabalho, bem como a hora de almoço, em função da natureza específica dos trabalhos parlamentares.

Durante o período de teletrabalho que decorreu devido à pandemia de COVID-19 e no período imediatamente posterior, a Divisão de Recursos Humanos manteve o contacto com os funcionários, para os apoiar com um conjunto de iniciativas formativas relacionadas com o trabalho remoto, nomeadamente sobre gestão do trabalho em formato misto, saúde e bem-estar e suporte informático e aptidões digitais. Nessa altura, o Parlamento irlandês forneceu os seguintes equipamentos aos funcionários em teletrabalho: cadeira, secretária, computador portátil e respetivo suporte, auricular, teclado, rato, segundo ecrã e apoio para os pés.

Procedeu-se igualmente a uma avaliação ergonómica, realizada por amostragem, aos funcionários em teletrabalho, tendo os respetivos resultados sido tornados públicos dentro da organização, para permitir dar resposta aos riscos detetados, e prevendo-se a realização destas avaliações no futuro a todos os que trabalhem em casa ou em regime híbrido.

Foram também realizados alguns inquéritos aos funcionários sobre a prestação de teletrabalho durante a pandemia e sobre as respetivas preferências e preocupações em relação ao regime de trabalho a adotar para o futuro, prevendo-se que se mantenha a realização de mais inquéritos desse tipo, no âmbito da preparação para a implementação de uma futura política de trabalho híbrido. Os dirigentes têm também sido consultados sobre a adequação de um regime de trabalho híbrido às funções dos seus serviços.

O Parlamento tem utilizado e prevê continuar a utilizar as novas formas de comunicação disponíveis, como as videoconferências, bem como os programas informáticos correspondentes, como o *MS Teams*.

Durante a prestação de teletrabalho, os funcionários continuam obrigados ao respeito das regras de segurança e confidencialidade em vigor no Parlamento, bem como do Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados.

Islândia

No Parlamento da Islândia está em curso até ao final do ano um projeto-piloto de trabalho misto. Nos termos do acordo celebrado sobre esta matéria, os funcionários podem trabalhar à distância um dia por semana. De um total de 135 funcionários do Parlamento e dos partidos políticos nele representados, 11 assinaram um acordo de trabalho remoto⁹. A Divisão de Recursos Humanos e Gestão da Qualidade é responsável pelo desenvolvimento e revisão da política de trabalho misto.

⁹ Nos termos do acordo de trabalho remoto, o funcionário pode trabalhar à distância um dia por semana, em dias definidos antecipadamente, podendo ser chamado a prestar trabalho presencial se as circunstâncias assim o exigirem, para a realização de tarefas especiais ou por outras razões ponderáveis. O Parlamento fornece apenas o computador e equipamento com o mesmo relacionado, não disponibilizando qualquer mobiliário de escritório nem conexão à *Internet*.

Algumas funções apenas podem ser cumpridas em trabalho presencial, como, por exemplo, o atendimento ao público, a segurança, o serviço de refeitório ou o apoio a reuniões de comissão não remotas. A política de trabalho misto não define com clareza quais as funções que são elegíveis ou não para aderir a esse tipo de trabalho.

Durante o outono de 2020, foram feitas algumas alterações às regras de funcionamento do Parlamento. Passou a permitir-se que, em circunstâncias especiais¹⁰, os Deputados participem em reuniões de comissão através de videoconferência. Estas alterações, bem como as realizadas ao plano de trabalho do Parlamento na primavera de 2021, permitiram que os Deputados que vivem fora da capital conjuguem melhor o trabalho com a vida familiar. Atualmente, os Deputados preferem a realização de reuniões de comissão e plenárias presenciais e as medidas de restrição adotadas durante a crise pandémica foram aligeiradas.

Em setembro de 2021, a relação entre trabalho remoto e trabalho presencial era a seguinte:

- equipas de apoio às comissões – todos os 22 funcionários estavam em trabalho presencial;
- unidades de investigação (Biblioteca, Gabinete do Auditor Jurídico, Gabinete Parlamentar do Orçamento) – 5 funcionários em trabalho remoto e 14 em trabalho presencial;
- Serviços administrativos, incluindo:
 - Unidade de tecnologias de informação – 2 funcionários trabalham remotamente e 10 presencialmente;
 - Recursos humanos – 2 funcionários em trabalho remoto e 4 em trabalho presencial;
 - Aprovisionamento e património – não aplicável;
 - Gestão financeira – 2 funcionários em trabalho remoto e 5 em trabalho presencial;
- Serviço de segurança – todos os 19 funcionários em trabalho presencial;
- Serviço de restauração – todos os 6 funcionários em trabalho presencial.

O projeto-piloto não define uma percentagem de funcionários que podem estar em trabalho misto, mas não se permite que 100% dos funcionários trabalhem nessa modalidade. Não foi fixado qualquer limite geográfico ou distância máxima em relação às instalações do Parlamento durante o período de trabalho remoto.

Sendo os dias de trabalho remoto definidos com antecedência, num acordo entre o funcionário e a Administração do Parlamento, o funcionário só será chamado a prestar trabalho presencial nesses dias por razões excecionais. O número de horas de trabalho é o mesmo, quer este seja prestado presencial ou remotamente, e os funcionários devem manter a sua disponibilidade durante as horas normais de expediente. É possível alterar estas regras por acordo entre o funcionário e o Parlamento, segundo um princípio de boa cooperação.

¹⁰ Estas circunstâncias incluem razões de saúde, falta de transportes, apoio a familiares doentes ou reuniões realizadas fora do plano de trabalhos do Parlamento.

Para trabalhar remotamente, o Parlamento disponibiliza aos seus funcionários computador portátil, auricular, teclado, rato e segundo ecrã.

Apesar de o Parlamento da Islândia não fazer avaliação a nível ergonómico dos funcionários em trabalho remoto, foram colocadas ligações para vídeos sobre o assunto num portal comum a todos os funcionários, em especial durante o período em que a pandemia obrigou a maioria dos funcionários a trabalhar a partir de casa. Durante esse período foram realizados inquéritos e reuniões com os funcionários sobre preferências e preocupações acerca do trabalho misto.

As exigências de segurança e confidencialidade colocadas aos funcionários a trabalhar a partir de casa são as mesmas colocadas aos funcionários a prestar trabalho presencialmente.

Letónia

O Parlamento letão regulou o trabalho misto através da Decisão do *Presidium* do *Saeima* de 10 de junho de 2020, sobre “Procedimentos para a implementação de medidas preventivas no *Saeima* da República da Letónia para conter a disseminação do coronavírus COVID-19” e da ordem da Administração do *Saeima* de 12 de junho de 2020, sobre “Planeamento e organização do trabalho dos funcionários das unidades do *Saeima* durante o período em que se verifica uma ameaça de segurança epidemiológica na República da Letónia relacionada com a disseminação de COVID-19”¹¹.

A organização do trabalho nas diversas unidades orgânicas do *Saeima* é da responsabilidade dos respetivos dirigentes, de forma a assegurar a continuidade do trabalho e a realização das funções de cada unidade, com observância das leis laborais e outros regulamentos internos. Presentemente, a maior parte do trabalho é prestada de modo presencial.

De acordo com o n.º 1 da secção 23 do [Regimento](#)¹² do *Saeima*, compete ao *Presidium* “aprovar os procedimentos relativos às visitas ao edifício do *Saeima*, bem como as regras internas e os procedimentos de trabalho da Administração e de outras unidades orgânicas do *Saeima*”¹³.

A política de trabalho misto é aplicada a todos os funcionários, desde que as especificidades do seu trabalho o permitam.

¹¹ Traduções livres a partir do texto em inglês constante na resposta ao pedido CERDP.

¹² Versão inglesa, disponível em: <https://www.saeima.lv/en/legislative-process/rules-of-procedure>.

¹³ Tradução livre.

Durante a fase aguda da pandemia, foram feitas algumas adaptações aos procedimentos do *Saeima*. As reuniões do *Presidium*, do Plenário e das Comissões bem como as audições públicas passaram a realizar-se remotamente, com utilização das soluções tecnológicas e informáticas disponíveis. Os Deputados e os funcionários têm vindo a retomar gradualmente a presença no *Saeima*.

Não foi fixada qualquer limitação geográfica ou distância máxima em relação ao Parlamento para quem realiza o trabalho remotamente. Os funcionários que trabalham à distância podem, se necessário, ser chamados a prestar trabalho presencial, sendo as exigências de segurança devido ao risco de transmissão de Covid-19 adaptadas caso a caso. Estes funcionários trabalham o mesmo número de horas que os que trabalham presencialmente e podem ser contactados durante as horas normais de expediente.

O *Saeima*, enquanto entidade empregadora, dá aos seus funcionários a oportunidade de adquirirem as qualificações necessárias para execução dos seus deveres profissionais e melhorar as suas competências e capacidades profissionais.

Para a realização do trabalho remotamente, o *Saeima* faculta aos seus funcionários computador pessoal e rato. O Parlamento realiza avaliações ergonómicas dos seus funcionários em teletrabalho e a avaliação das respetivas preferências e preocupações em relação trabalho misto é feita entre a Administração do *Saeima* e os dirigentes das várias unidades orgânicas.

As reuniões, bem como os seminários e os colóquios, são realizados remotamente sempre que possível, com recurso às soluções tecnológicas disponíveis (teleconferência e videoconferência, entre outras). Os funcionários do *Saeima* estão obrigados a respeitar as normas sobre segurança e confidencialidade da informação em vigor.

Lituânia

O Parlamento lituano tem uma regulação formal¹⁴ do trabalho à distância que fixa a coordenação do processo e regula alguns detalhes relativos à sua organização.

Atualmente, a maioria dos funcionários parlamentares está a trabalhar à distância ou em regime de trabalho misto (sendo este o mais usual) e é expectável que esta tendência se mantenha. A responsabilidade pelo desenvolvimento, aplicação e revisão do regime de trabalho remoto é da Divisão de Pessoal, em articulação com o Secretário-Geral do *Seimas*.

¹⁴ Disponível apenas em lituano.

Respeitando a regra fundamental de que o normal exercício das funções parlamentares tem de ser assegurado, há certas unidades orgânicas em que os funcionários têm de prestar trabalho presencial, nomeadamente no serviço de apoio ao plenário, durante as reuniões plenárias.

Durante a crise pandémica, foram aprovadas alterações ao Estatuto do *Seimas*, para permitir a realização de reuniões de comissões de forma remota, bem como sessões plenárias e votações de modo híbrido, entre outras.

Não existe uma percentagem fixa de funcionários em trabalho remoto, sendo que isso depende dos trabalhos parlamentares. Por exemplo, nos dias de reuniões plenárias ou de comissão, há funcionários que se encontram a prestar trabalho presencial e nos restantes dias trabalham remotamente. Para além disso, os funcionários podem definir um horário individual de trabalho para a semana seguinte, por isso, há uma flutuação constante no número de funcionários em trabalho remoto. O trabalho à distância pode ser exercido por qualquer funcionário, sendo que, nalguns casos como os já referidos, não pode ser implementado todos os dias.

Quando opta pelo regime de teletrabalho, o funcionário tem de definir quanto tempo demora a deslocação do local onde exerce o teletrabalho até ao Parlamento, para o caso de ser necessária a sua presença. Esta necessidade varia consoante as medidas aplicadas a cada unidade orgânica. Normalmente, o número de horas em trabalho à distância tem de coincidir com as do trabalho presencial, mas podem ser acordadas outras condições. O horário de trabalho pode ser flexível.

Dada a complexidade da situação, os desafios que surgem em virtude do trabalho à distância ou híbrido são resolvidos de forma flexível, segundo um princípio de cooperação entre os dirigentes e os funcionários.

O *Seimas* disponibiliza aos seus funcionários em trabalho à distância os seguintes equipamentos: computador portátil, teclado, rato, segundo ecrã, telemóvel e *Internet* móvel.

No *Seimas* não são realizadas avaliações ergonómicas aos funcionários em trabalho remoto e os problemas que surgem em função do teletrabalho ou trabalho misto são resolvidos caso a caso. Para auxiliar no exercício das funções de forma remota, foram organizadas formações sobre comunicações remotas.

Finalmente, no que toca a segurança e confidencialidade da informação, aplicam-se aos funcionários a prestar trabalho à distância as mesmas exigências que se aplicam aos funcionários em trabalho presencial.

Luxemburgo

Antes da pandemia de COVID-19, o Parlamento luxemburguês já permitia o trabalho remoto aos funcionários que o pretendessem e que tivessem autorização do *Bureau*. Desde março de 2020 o trabalho remoto foi automaticamente autorizado para todos os funcionários parlamentares, situação que se manteve até ao início de outubro de 2021. A única obrigação imposta era a de assegurar a continuidade do trabalho em cada uma das unidades orgânicas.

A partir de 11 de outubro de 2021, a política de trabalho mudou, tendo em consideração que os Deputados passaram a estar em mais reuniões presencialmente. Assim, cada funcionário passou a poder beneficiar de dois dias de trabalho remoto por semana, prestando trabalho presencial nos restantes três dias. O Departamento de Recursos Humanos é o responsável pelo desenvolvimento, aplicação e atualização da política de trabalho, em geral, a qual tem de ser validada pelo Secretário-Geral e o *Bureau*.

Desde que as suas funções possam ser exercidas de forma remota, os funcionários podem optar pelo regime de trabalho misto, devendo os respetivos dirigentes apresentar uma lista ao Secretário-Geral, selecionando aqueles em que essa compatibilidade é possível e especificando as tarefas que podem ser levadas a cabo remotamente. Um sistema rotativo assegura a continuidade do apoio presencial aos trabalhos parlamentares. Se o funcionário o requerer, e com acordo do respetivo dirigente e do Secretário-Geral, é possível que, em alternativa, trabalhe à distância até um máximo de cinco dias consecutivos por mês.

O Parlamento fez algumas alterações durante a fase aguda da pandemia, para facilitar o teletrabalho, nomeadamente um aumento dos procedimentos eletrónicos em detrimento da utilização do suporte em papel e a realização de reuniões de comissões de forma remota, práticas que se mantiveram, não se prevendo mais alterações.

Nos dias de trabalho remoto, os funcionários cumprem um horário fixo de 8 horas, podendo, por razões de flexibilidade, o horário ser dividido em duas partes, sendo meio dia trabalhado presencialmente e o restante meio dia em teletrabalho. A carga horária e as plataformas a respeitar são as mesmas quer o funcionário trabalhe presencialmente ou à distância, devendo estar contactável entre as 9h e as 11h30m e entre as 14h30m e as 16h¹⁵.

Os funcionários em trabalho à distância podem estar fora do país, desde que num dos países vizinhos do Luxemburgo – Alemanha, França e Bélgica –, com os quais foram celebrados acordos fiscais para permitir o teletrabalho de trabalhadores transfronteiriços. Para além disso, estes funcionários devem participar presencialmente em reuniões de serviço e formações, recomendando-se que estes eventos sejam marcados para um dia fixo no calendário, quando todos estejam em trabalho presencial.

¹⁵ Este horário e estas plataformas existiam já antes da crise pandémica.

O Parlamento luxemburguês não organizou qualquer formação específica sobre trabalho remoto, mas, para permitir que as diversas equipas se juntem depois da crise pandémica e do trabalho remoto a 100%, atribuiu a cada unidade orgânica orçamento para realização de ações de *teambuilding* intra e interdepartamento. Aos funcionários em teletrabalho, o Parlamento disponibiliza computador portátil, auricular e rato. Não foram realizadas quaisquer avaliações ergonómicas nem inquéritos sobre dificuldades ou preferências relacionadas com o trabalho à distância. O Departamento de Informática disponibilizou a todos os funcionários um programa de videoconferência e de conversação¹⁶.

Macedónia do Norte

O Parlamento da Macedónia do Norte não tem uma política formal de teletrabalho ou de trabalho misto. No entanto, durante a pandemia de COVID-19, os funcionários parlamentares trabalharam remotamente ou num sistema híbrido, tendo esta prática terminado em abril de 2021, após a vacinação completa de todos os funcionários. Não existe qualquer intenção do Parlamento de introduzir um modelo de trabalho misto.

Noruega

O Parlamento norueguês não tem uma política formal de teletrabalho, mas a Divisão de Recursos Humanos do *Stortinget*¹⁷ está atualmente a desenvolver uma política de trabalho misto de longo prazo. O trabalho está em curso, e ainda não é claro quando será terminado ou implementado. Foi nomeado um grupo de referência para apoiar o trabalho, com ampla representação dos diferentes departamentos, e com representantes sindicais.

O grupo de referência irá considerar a Lei de Saúde e Segurança no Trabalho, a pesquisa norueguesa e internacional sobre o tema do trabalho à distância, juntamente com as próprias regras e regulamentos do *Stortinget*.

¹⁶ Anteriormente, estes programas eram utilizados apenas pelas equipas informáticas, tendo sido alargados a todos os funcionários parlamentares.

¹⁷ <https://www.stortinget.no/en/In-English>

Foi realizado um mapeamento dos espaços de trabalho, juntamente com um levantamento das experiências dos funcionários parlamentares com o trabalho à distância durante a pandemia. A responsabilidade pela implementação e revisão da política, quando concluída, ainda está por decidir.

O trabalho remoto obrigatório para o pessoal parlamentar terminou em junho de 2021, e desde então, a organização do trabalho remoto e/ou no local tem sido gerida por cada Chefe de Divisão individualmente.

Parlamento Europeu

No Parlamento Europeu (PE), o teletrabalho é voluntário e está disponível para todos os funcionários aos quais se aplica o Estatuto do Pessoal e cujas tarefas são compatíveis com o teletrabalho. Nenhum funcionário é obrigado a teletrabalhar.

Desde setembro de 2021, existem três modos de teletrabalho: teletrabalho standard, moderado e maxi. Teletrabalho standard: um dia por semana, numa base média mensal, com o máximo de três dias consecutivos numa das semanas; teletrabalho moderado: dois dias por semana, numa base média mensal; maxi teletrabalho: três dias por semana, numa base mensal média.

Para teletrabalho moderado e maxi, os funcionários têm de solicitar uma autorização por um período de seis ou doze meses.¹⁸

Esquema COVID 75: Para cuidar de um familiar no seu local de origem, é possível solicitar 75% de teletrabalho a tempo parcial, que levanta temporariamente a exigência do artigo 20.º do Estatuto do Pessoal sobre o local de residência e permite aos colegas teletrabalharem do seu local de origem enquanto cuidam de um parente em necessidade. Esta disposição está a ser gradualmente suprimida, para terminar em 31/12/2021.

O teletrabalho foi posto em prática em outubro de 2016 e alargado em novembro de 2019. Em 2019, foram concedidos 24 438 dias de teletrabalho.

A fim de reduzir a propagação da COVID-19, de março de 2020 até junho de 2021, foi introduzido o trabalho remoto a tempo inteiro para "*todos os colegas cuja presença física no Parlamento não é absolutamente indispensável*".

¹⁸ Para mais informações, ver Decisão do Secretário-Geral de 16 de julho de 2021 relativa ao teletrabalho.

Devido ao lançamento de campanhas de vacinação e à evolução positiva da situação da COVID-19, desde 7 de junho de 2021, a obrigação de 100% de teletrabalho foi flexibilizada. Com o regresso gradual ao gabinete, em setembro de 2021, entraram em vigor novas regras que permitem um limite máximo mais elevado de horas de trabalho mensais.

De dois em dois anos será realizado um inquérito sobre o funcionamento do esquema de teletrabalho do Parlamento Europeu, o primeiro em 2023.

Dentro da DG PERS Direção de Apoio aos RH e Serviços Sociais, uma Unidade responsável pela Prevenção e Bem-estar no Trabalho está encarregue de desenvolver medidas que contribuam para uma melhor conciliação da vida profissional e privada e abordagens progressivas do local de trabalho, incluindo o trabalho híbrido.

O Serviço de Tempo de Trabalho dentro da direção de administração de RH da DG PERS é responsável pelo teletrabalho.

Os membros do pessoal que desempenham tarefas que não podem ser executadas à distância não são elegíveis para teletrabalho.

Cada Direção-Geral ou, por analogia, entidade administrativa independente, estabelece uma lista de postos para os quais o titular do posto não é elegível para o teletrabalho. As listas são publicadas nos sítios *web* de cada Direção-Geral.

Desde o início da crise pandémica, a DG ITEC (Direção Geral de Inovação e Apoio Tecnológico) tem ajudado a apoiar a transformação digital do Parlamento e a enfrentar com sucesso a crise, permitindo o teletrabalho e reuniões à distância tanto para atividades administrativas como legislativas. A maior integração dos ambientes físicos e digitais de trabalho foi um passo importante. Atualmente, as salas de reunião podem ser físicas e virtuais ao mesmo tempo, com menos restrições.

82% dos funcionários estão a trabalhar remotamente ou em acordos de trabalho misto.

Relativamente a estatísticas sobre teletrabalho, no PE o universo de funcionários é de 7270; em 'Modo Normal' 2144 funcionários (36%), em 'Modo Moderado' 1346 (22%), em 'Modo Maxi' 2526 (42%); postos de trabalho inadequados para teletrabalho: 1227.

Desde 1 de setembro de 2021, o teletrabalho a 100% já não é permitido, exceto em casos medicamente justificados.

O teletrabalho tem lugar no local de residência do funcionário, ou seja, aquele que é notificado à Administração e que está em conformidade com o artigo 20.º do Estatuto do Pessoal.¹⁹

Os teletrabalhadores podem ser chamados de volta ao gabinete para assistir a reuniões no seu local de trabalho quando o seu superior hierárquico considerar necessária a sua presença física. Podem também ser chamados de volta em caso de emergência ou no interesse do serviço.

As disposições legais aplicáveis são as mesmas quer o pessoal esteja a trabalhar à distância ou a trabalhar presencialmente.

Durante a obrigação de 100% de teletrabalho, a DG PERS ofereceu um sistema de apoio confidencial, de baixo limiar e de fácil acesso: Se os dirigentes quisessem partilhar como a gestão remota afetava a sua equipa, e quisessem obter novas perceções, podiam realizar uma sessão confidencial de 30-45 min. com um "ouvido atento"²⁰ (uma equipa de colegas com experiência em *coaching*, formação, comunicação e primeiros socorros na área da saúde mental).

Se necessário, está disponível mais apoio de gestão - por exemplo: *coaching*, formação, serviço médico, ou outros serviços oferecidos pela DG PERS.

O apoio psicológico é oferecido a todo o pessoal a vários níveis: consultas médicas; consultas psicológicas; grupos de apoio psicológico. Há também o "*Fale comigo*" - falar com um colega formado em psicologia e aconselhamento. Os primeiros socorros em saúde mental são prestados por colegas formados em primeiros socorros em saúde mental oferecendo apoio à sua DG.

O catálogo de formações do PE oferece também aos dirigentes recursos *online* e formações *online* para aprender mais sobre como gerir durante a atual crise.

Exemplos de formações em linha : Abordagem de questões de desempenho em equipas remotas; Aprendizagem em linha. Público: Chefes de Divisão.

O objetivo destas formações é ajudar os Chefes de Divisão a abordar questões de desempenho nas suas equipas, especialmente numa situação em que o trabalho à distância se tenha tornado o novo normal. Conteúdo e Formato: Uma sessão de aprendizagem prática, incluindo melhores práticas de gestão do desempenho, trabalho com casos próprios e reais, acesso ao apoio de pares, prática de dar e receber feedback, métodos de gestão à distância.

Liderar com ligeireza. Público-alvo: dirigentes médios e superiores que queiram fazer a diferença.

¹⁹ (Artigo 20 - Um funcionário deve residir no local onde está empregado ou a uma distância não superior à que é compatível com o bom desempenho das suas funções. O funcionário deve notificar a entidade competente do seu endereço e informá-la imediatamente de qualquer mudança de endereço).

²⁰ '*listening ear*'

Objetivos: Aplicar as lições aprendidas sobre liderança e gestão no espaço virtual ao dirigente e à sua equipa: compreender a importância da autenticidade para a liderança e o bem-estar; utilizar princípios de apreciação na navegação do trabalho diário e autogestão de forma positiva.

Conteúdo: Esta formação é ministrada numa sessão *online* ao vivo de 2,5 horas. Esta formação foi concebida para permitir aos dirigentes aplicar ferramentas para criar energia e apoiar a autogestão positiva e a gestão de pessoas nestes tempos complexos. A formação concentra-se em ferramentas práticas que podem apoiar os dirigentes na navegação positiva no atual espaço de trabalho virtual.

A nível de equipamento e recursos foram disponibilizados aos funcionários em teletrabalhos os seguintes: cadeira, quando solicitada; portátil; auscultadores; teclado; rato; e segundo ecrã.

Não há avaliações ergonómicas específicas para o pessoal que trabalha a partir de casa.

Os membros do pessoal que necessitem de ajuda ou aconselhamento sobre como organizar o seu posto de trabalho (secretária, cadeira, ecrã, etc.), podem contactar os ergonomistas do Serviço de Prevenção e Proteção no Trabalho, também conhecido como "SPPT". O SPPT faz parte do Serviço de Apoio aos Recursos Humanos e Serviços Sociais da DG Pessoal, e fornece orientações em linha e recomendações partilhadas para um melhor teletrabalho durante o período de confinamento.

Em junho de 2020, o Gabinete de Gestão de Projetos (PMO) do Secretário-Geral contactou cerca de 7 000 funcionários do PE num inquérito, ao qual quase metade respondeu, sobre o que sentiram sobre as disposições de teletrabalho, alargado a todo o pessoal a partir de 17 de março de 2020.

90% dos funcionários disseram estar "relativamente satisfeitos" ou "completamente satisfeitos" com o teletrabalho, 88% estavam satisfeitos com o funcionamento e acessibilidade das aplicações eletrónicas, e 81% estavam satisfeitos com o ambiente de trabalho em casa.

Quanto aos aspetos humanos e interações profissionais, o inquérito revelou que 85% estavam satisfeitos com os seus contatos com colegas, 75% com a gestão remota das equipas, e 76% com os seus contatos com membros e grupos políticos. 80% dos funcionários disseram que o teletrabalho teve um efeito relativamente positivo ou muito positivo no seu bem-estar, com números semelhantes para o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, e cerca de dois terços gostariam de continuar a teletrabalhar entre um e três dias por semana quando a situação voltar à normalidade.

Um segundo inquérito foi realizado em novembro de 2020, que confirmou os resultados do inquérito de junho de 2020, com 86% do pessoal a classificar a sua experiência global de teletrabalho como "muito positiva" ou "relativamente positiva" e dois terços a expressar o seu desejo de continuar a teletrabalhar entre um e três dias por semana.

As aplicações *Webex* e *Teams* começaram a ser amplamente utilizadas pelo PE para organizar reuniões de equipa, seminários e outras formações. Em algumas unidades, por iniciativa do chefe ou unidade ou serviço, foi estabelecida uma cadeia de comunicação numa aplicação comumente utilizada, como a *WhatsApp*, para se manterem em contato e "estar lá uns para os outros", especialmente durante o teletrabalho a 100%. Além disso, por iniciativa dos 'gestores de linha', foram contactados colegas que viviam sozinhos para se certificarem como lidavam com a situação. Contudo, estes não foram organizados de forma centralizada.

No âmbito da relação entre o uso das tecnologias da informação e a proteção de dados, o pessoal que trabalha a partir de casa tem de cumprir as regras que regem o tratamento de informações confidenciais (RGPD) pelo Parlamento Europeu.

Polónia

Na Chancelaria do Senado este assunto é regido pela Ordem n.º 41 do Chefe da Chancelaria do Senado, de 3 de dezembro de 2014, sobre as condições de utilização do teletrabalho na Chancelaria do Senado.

A 30 de setembro de 2021, cerca de 2% do pessoal estava a trabalhar à distância. Nenhum funcionário estava a trabalhar em acordos mistos. Não há informação disponível sobre se este número irá aumentar no futuro.

As unidades do Senado responsáveis pelo desenvolvimento da política de teletrabalho e também pela implementação e revisão da política são o Chefe da Chancelaria do Senado e os diretores dos serviços.

A política de trabalho à distância só se adequa a determinadas funções. No entanto, estes papéis não são identificados. De acordo com a referida Ordem, o teletrabalho pode ser utilizado em relação aos funcionários cujas responsabilidades lhes permitam realizar trabalho fora da Chancelaria do Senado, utilizando meios de comunicação eletrónica.

Devido à pandemia, as regras e regulamentos do Senado foram alterados para permitir que o Senado e as comissões do Senado se reunissem numa base híbrida. Em julho de 2021, a maioria dos funcionários cuja presença não era necessária para apoiar as reuniões estavam a trabalhar à distância. Desde então, o trabalho à distância é realizado por funcionários com base na decisão individual do Chefe da Chancelaria por outras razões além da pandemia.

No que diz respeito aos funcionários que trabalham em áreas de processo legislativo, estes não estavam a trabalhar à distância.

Há uma pequena percentagem de pessoal a trabalhar à distância ou em regime de trabalho misto, nos seguintes serviços: o Centro de Informação do Senado, o Gabinete de Assuntos Internacionais, os Conselheiros do Chefe da Chancelaria do Senado, o Inspetor para a Proteção de Dados Pessoais: 2%.

A política adotada não especifica a divisão percentual entre trabalho em casa ou presencial. No entanto, a política relevante não fornece quaisquer detalhes, uma vez que o dirigente é obrigado a tomar uma decisão em qualquer caso individual em que o funcionário seja elegível para trabalhar em casa.

Em alguns casos, inclui um limite geográfico em termos de distância permitida do local de trabalho.

Existem circunstâncias específicas (por exemplo, deveres que devem ser conduzidos a partir do escritório nos termos da lei) em que os funcionários devem comparecer no gabinete nos dias estabelecidos.

De acordo com as decisões adotadas, quando os funcionários estão a trabalhar à distância, o horário e a organização do trabalho serão alterados de acordo com as necessidades do serviço. Todos os funcionários devem estar disponíveis durante o horário estabelecido.

Os funcionários são apoiados pelo Parlamento, oferecendo cursos de formação e orientação específicos a fim de melhorar a comunicação no que diz respeito ao trabalho remoto. Além disso, os funcionários são obrigados a desenvolver as suas competências informáticas.

A nível de equipamento foram fornecidos computadores portáteis e ratos aos funcionários.

A questão do trabalho misto/híbrido foi objeto de consulta com os sindicatos.

Foram postas em prática novas modalidades de comunicação, em particular a videoconferência.

Todos os requisitos de segurança e proteção de dados são aplicáveis aos funcionários que trabalham a partir de casa.

Portugal

Não existe uma política formal, contudo a solução híbrida tem sido utilizada no contexto da pandemia COVID-19 mediante a publicação de despachos do Secretário-Geral da Assembleia da República, que tentam responder às necessidades dos trabalhos parlamentares no âmbito da evolução da pandemia.

Desde o dia 14 de setembro de 2020 até 3 de outubro de 2021, mediante o Despacho n.º 23/XIV/SG, os funcionários foram colocados em duas equipas por forma a prestar trabalho presencial em semanas desfasadas, devendo estar presencialmente, a cada dia, pelo menos 25% da equipa de cada unidade orgânica.

Aquele despacho foi, no entanto, revogado pelo Despacho n.º 49/XIV/SG que entrou em efeito no dia 4 de outubro e que determina que as unidades orgânicas passam a organizar o seu trabalho maioritariamente de forma presencial, sendo que 25% do número total de funcionários de cada unidade orgânica deve efetuar trabalho à distância, desde que as funções assim o permitam. Estes funcionários devem ser indicados pelos dirigentes das unidades orgânicas, que podem organizar escalas mensais por forma a assegurar a rotatividade dos funcionários que exercem trabalho à distância.

O responsável pelo desenvolvimento e revisão da política de trabalho é o Secretário-Geral e o seu gabinete, sendo os dirigentes responsáveis pela sua implementação nas diversas unidades orgânicas consoante as suas necessidades.

De acordo com o Despacho n.º 49/XIV/SG só podem integrar os 25% que devem prestar trabalho à distância os assessores parlamentares e técnicos de apoio parlamentar desde que as funções assim o permitam e sejam indicados pelos dirigentes das unidades orgânicas.

Estão, deste modo, excluídos os assistentes operacionais parlamentares, por as suas funções não serem compatíveis com o trabalho à distância.

Durante a pandemia COVID-19, houve algumas alterações aos trabalhos parlamentares, podendo as reuniões, audições e audiências ser realizadas mediante meios digitais, nomeadamente videoconferências.

Não é especificada a percentagem da divisão entre trabalho em casa ou presencial, sendo que cada unidade orgânica pode promover a organização de escalas mensais para assegurar a rotatividade. No caso da DILP, a escala prevê 4 grupos, sendo que cada um realiza trabalho à distância durante uma semana, e três semanas de trabalho presencial.

Não há um limite geográfico em termos de distância, contudo, o funcionário a prestar trabalho à distância deve comparecer sempre que chamado a efetuar trabalho presencial.

Os funcionários devem comparecer conforme a escala de serviço, sendo que a convocatória extraordinária de funcionário parlamentar que esteja a prestar trabalho à distância carece de autorização do Secretário-Geral. Os funcionários também podem ser chamados a exercer funções presenciais para assegurar o regular funcionamento do serviço a que pertencem, sempre que seja necessário substituir funcionário parlamentar com Covid-19 ou em caso de surto.

Não há menção a horários, mas mesmo através da prestação de trabalho à distância mantém-se o dever de disponibilidade permanente.

Na ausência de um regulamento sobre o trabalho à distância, os funcionários parlamentares têm à disposição as previsões normativas constantes do “Regulamento dos Horários de Funcionamento e de Atendimento da Assembleia da República e do Período Normal de Trabalho dos Funcionários Parlamentares e demais pessoal em funções nos Órgãos e Serviços da Assembleia da República” – aprovado pelo Despacho n.º 64/XIII, de 13 de dezembro de 2017, do Presidente da Assembleia da República –, nomeadamente as constantes dos artigos 12.º e 13.º que regulam os “Regimes horários específicos”, em termos e condições a aprovar em regulamento próprio.

Foram disponibilizados computadores portáteis a alguns funcionários sem meios para trabalho à distância.

A AR não realiza avaliações ergonómicas para o pessoal que trabalha a partir de casa.

Foi recentemente disponibilizado um inquérito aos funcionários parlamentares com vista a conhecer e compreender a sua perceção relativamente ao que experienciaram ao longo do último ano e a perceber as suas expectativas no que respeita ao futuro. Aguardam-se os resultados.

Os funcionários parlamentares a exercer funções à distância devem estar contactáveis através do *Skype* para empresas ou *MS Teams*.

No âmbito da relação entre o uso das tecnologias da informação e a proteção de dados, os funcionários parlamentares que trabalham a partir de casa têm de cumprir as regras que regem o tratamento de informações confidenciais (RGPD). Aplica-se-lhes o Regulamento de Política de Uso Aceitável do Sistema Informático da Assembleia da República, aprovado pelo Despacho n.º 115/XIII de 8 de março de 2019, do Presidente da Assembleia da República.

Reino Unido

Câmara dos Comuns

Na Câmara dos Comuns há uma política, acordo ou prática de trabalho mista, híbrida ou remota (embora ainda não tenham iniciado devidamente uma experiência de trabalho híbrido de 18 meses que estava prevista e a política ainda esteja em desenvolvimento).

Durante a pandemia de COVID-19, desde março de 2020 até setembro de 2021, os funcionários da Câmara dos Comuns do Reino Unido foram instados a trabalhar remotamente sempre que possível. Durante este período, foi decidido testar o trabalho híbrido, uma vez levantadas as restrições relacionadas com a pandemia. Originalmente, o projeto-piloto de 18 meses deveria ter começado a 21 de junho de 2021, em conjunto com os planos do Governo para atenuar as restrições impostas devido à COVID-19. Contudo, o início do teste foi adiado, juntamente com o levantamento das referidas restrições. O pessoal parlamentar continua até à data a trabalhar a partir de casa sempre que possível. O teste de trabalho híbrido para o pessoal já começou, mas não se espera que comece a funcionar corretamente até que o conselho para o pessoal trabalhar a partir de casa, sempre que possível, seja alterado. Atualmente, espera-se que os funcionários trabalhem gradualmente em modalidade híbrida, uma vez que todos tiveram a oportunidade de ser totalmente vacinados, com as novas disposições a serem aplicadas a partir de meados de outubro, quando a Câmara dos Comuns regressar da pausa dos trabalhos parlamentares.

O projeto-piloto de trabalho híbrido é descrito pelo Conselho Executivo da Câmara dos Comuns da seguinte forma:

«A Administração (*Board*) concordou que, como empregador, a Câmara e o “Serviço Digital”²¹ promoveriam positivamente o trabalho flexível e remoto. Isto reflete a mensagem clara dos nossos recentes inquéritos ao pessoal de que, embora tenhamos de salvaguardar o bem-estar e a saúde mental, muitos dos que podem trabalhar remotamente abraçaram essa ideia e gostariam de o fazer mais no futuro quando os gabinetes reabrirem».

«O *Board* concordou que deve haver justiça e consistência em toda a organização, e que devemos continuar a prestar excelentes serviços em todo o Parlamento. Isto significa que o trabalho à distância e a flexibilidade serão encorajados, mas apenas quando corresponderem às necessidades de uma organização mais ampla. Teremos também de assegurar uma aplicação mais consistente da gama de opções de trabalho flexível do que a que já temos. A Administração concordou com um período experimental de 18 meses, após o qual veremos se a nossa nova abordagem está a funcionar não só para os funcionários, mas também para os serviços.»

O Conselho Executivo da Câmara dos Comuns estabeleceu os princípios para o teste ao trabalho híbrido, do seguinte modo: «a prioridade principal é permitir aos funcionários prestar excelentes serviços à Câmara, em todas as funções (...), confiamos no nosso pessoal e promovemos positivamente o trabalho flexível e remoto; a liderança está empenhada em encorajar e modelar a flexibilidade e a gestão inclusiva por resultados; (...) os acordos de trabalho flexíveis contribuirão para aumentar a diversidade, tornando a força de trabalho mais representativa (...); geriremos os nossos locais de trabalho de forma pró-ativa e estratégica para assegurar uma boa relação custo-benefício e para melhorar o nosso desempenho ambiental, a fim de aumentar a sustentabilidade do Parlamento.»

²¹ ‘Digital Service’ no original.

Cópias da orientação de gestão²² da Câmara dos Comuns e um documento com as perguntas frequentes²³ para o período experimental de trabalho híbrido foram enviadas em anexo à resposta do pedido do Parlamento irlandês.

Um setembro de 2021, esperava-se que todo o pessoal que pudesse trabalhar a partir de casa o fizesse. As exceções eram os casos em que existisse uma necessidade material (ou de bem-estar pessoal) de funcionários para trabalharem presencialmente. A expectativa era de que a situação aumentasse.

Foi nomeado um Diretor de Trabalho Híbrido na Equipa de Pessoas e Cultura (anteriormente Recursos Humanos) para realizar o Teste de Trabalho Híbrido.

A “Pergunta Frequente” 7 do documento FAQ delinea o processo de avaliação, como se segue:

"Estamos a gerir isto como um período experimental de 18 meses para garantir que o fazemos corretamente e em reconhecimento de que as preferências dos colegas podem mudar no futuro. Realizaremos um novo inquérito ao pessoal em setembro de 2021 para assegurar que temos uma compreensão atualizada de como os colegas querem trabalhar, e avaliaremos de perto o ensaio de 6 em 6 meses.

Está a ser criado um Grupo Consultivo de Investigação para recolher o *feedback* continuamente durante o período experimental e para avaliar os benefícios do trabalho híbrido. O Grupo Consultivo de Trabalho Híbrido irá monitorizar as boas práticas emergentes a nível externo e interno, e comparar com outros empregadores.

No final do período experimental, não há garantias de que os acordos que tenham sido testados sejam mantidos. Se tiverem sido bem-sucedidos, então será possível, por acordo mútuo, continuar os acordos de trabalho híbrido numa base formal para além de dezembro de 2022".

Quanto às funções elegíveis para o teletrabalho, a FAQ6 esboça uma resposta. Esperava-se que todos os funcionários experimentassem mudanças na forma como trabalhavam. Durante a pandemia, todas as equipas inovaram e adaptaram as formas de prestação de serviços. Estavam a trabalhar para explorar quais as inovações e flexibilidades que poderiam ser mantidas a longo prazo, para que houvesse benefícios para todos os funcionários e não apenas para aqueles cujas funções têm sido tradicionalmente vistas como adequadas para o trabalho à distância.

Durante a pandemia, foram tomadas várias medidas para acomodar o trabalho à distância. As reuniões híbridas das comissões, por exemplo, significaram que alguns funcionários do apoio à Comissão podiam fazer o seu trabalho remotamente. Além disso, algumas funções que anteriormente eram desempenhadas presencialmente passaram a ser, em vez disso, realizadas *online*. Na altura não se sabia se tais arranjos continuariam durante o teste de trabalho híbrido.

²² As orientações da gestão podem ser consultadas [aqui](#).

²³ O documento com as perguntas frequentes (FAQ) sobre teletrabalho está disponível [aqui](#).

A Câmara dos Comuns entendia que era demasiado cedo para dizer que percentagem do pessoal que trabalhava em áreas de processo legislativo estava a trabalhar à distância ou em acordos de trabalho misto - teriam uma ideia melhor no final deste ano.

Quase todos os grupos de funcionários citados no questionário do Parlamento irlandês (exceto *catering* e segurança) estavam a trabalhar à distância.

A divisão percentual entre trabalho em casa ou presencial, durante o teste, foi deixado em grande parte aos departamentos e seus dirigentes para equilibrar a satisfação das necessidades do serviço com as preferências individuais. Se as necessidades funcionais pudessem ser satisfeitas, então poderia ser permitido trabalhar a 100% à distância (tal como poderia funcionar a 100% presencialmente). Na Biblioteca da Câmara dos Comuns, havia um requisito mínimo de que os funcionários deveriam trabalhar presencialmente um mínimo de 10 dias por ano. Mas essa política poderá ser diferente consoante o departamento e as diferentes funções.

Não estavam a ser colocadas restrições geográficas aos funcionários durante o período de teste, exceto que o trabalho híbrido não deveria facilitar o trabalho regular a partir de locais fora do Reino Unido, salvo circunstâncias raras, devido a consequências legais, fiscais e de segurança que isto poderia ter para o funcionário e para a Câmara.

Não estava ainda completamente definido se as disposições de trabalho são as mesmas quer o pessoal esteja a trabalhar à distância ou presencialmente.

A questão do horário de trabalho, se será de acordo com o estabelecido ou se será adotado um horário flexível, dependerá de os dirigentes dos serviços determinarem e assegurarem que as necessidades dos serviços continuam a ser satisfeitas.

A Câmara dos Comuns tem um "núcleo de trabalho híbrido" na *intranet*. O mesmo está ainda em desenvolvimento, mas, em setembro, incluía orientações para dirigentes sobre o projeto-piloto de trabalho híbrido e também sobre a realização de reuniões híbridas; gestão por resultados; e 'boas conversas' com os funcionários.

O [manual de instalação e equipamento de trabalho](#) remoto foi enviado em anexo à resposta dada ao Parlamento irlandês.

Durante a pandemia, as pessoas que trabalhavam à distância puderam gastar até £200 por pessoa para facilitar o trabalho em casa. Isto foi utilizado pelos funcionários para comprar uma cadeira, secretária e outros periféricos de tecnologias da informação (TI) adequados. O Departamento de TI do Parlamento também providenciou o fornecimento de algum equipamento de TI em casa, tal como um ecrã, teclado, auscultadores,

etc. Durante o ensaio de trabalho à distância espera-se que os funcionários continuem a utilizar equipamento fornecido em casa. Não é muito claro, mas basicamente, os funcionários serão dotados com equipamento duplicado, com exceção dos computadores portáteis fornecidos pelos serviços, que se espera que transportem entre o local de trabalho remoto e o de trabalho presencial.

Todo o pessoal que utilize o Equipamento de Ecrã de Visualização²⁴ (EEV) durante mais de uma hora por dia deve completar anualmente a formação *online* dos utilizadores do EEV. Todos os utilizadores de EEV devem também completar uma autoavaliação EEV do seu posto de trabalho numa base anual ou na sequência de alterações significativas no seu ambiente de trabalho. As pessoas que começam a trabalhar à distância serão recordadas da necessidade de completar uma autoavaliação do EEV.

Foram realizados dois inquéritos aos funcionários durante a pandemia; outros inquéritos durante o projeto-piloto de trabalho híbrido seriam integrados na avaliação. Havia um programa para equipar salas de reuniões para reuniões híbridas. Durante a pandemia, o *Microsoft Teams* foi amplamente utilizado para reuniões à distância.

Não existem requisitos específicos de segurança para os trabalhadores à distância - para além de se recordar aos funcionários a necessidade de ter isto em mente: "Ao trabalhar a partir de casa, é importante considerar as mesmas normas que aplicamos ao trabalhar no Parlamento. É mais importante do que nunca compreender como trabalhar em segurança *online*. É do conhecimento público que o pessoal parlamentar pode estar a trabalhar a partir de casa, pelo que deve estar atento à sua prática de segurança cibernética. É responsável por manter os seus dados e equipamento seguro".

Câmara dos Lordes

A Administração da Câmara dos Lordes emitiu orientações sobre o trabalho híbrido que apoiam a Política de Trabalho Flexível.

Em setembro tinham acabado de introduzir a [Orientação de Trabalho Híbrido](#) e ainda não dispunham da percentagem de funcionários a trabalhar remotamente ou em acordos combinados, uma vez que a maioria dos pedidos daria entrada quando a Câmara regressasse ao trabalho em outubro, após as férias de Verão. No entanto, esperavam receber e concordar com uma série de pedidos. Estavam a oferecer tanto pedidos formais como informais e esperavam que a maioria dos acordos fossem acordos informais.

O Departamento de Recursos Humanos é responsável pelo desenvolvimento, implementação e revisão da política de trabalho flexível.

²⁴ 'Display Screen Equipment' (DSE) no original.

A Orientação de Trabalho Híbrido faz parte da política de Trabalho Flexível da Administração e está à disposição de todos os funcionários. Há um número limitado de funções que precisam de ser desempenhadas presencialmente e, portanto, não podem ser objeto de trabalho remoto, mas estas funções podem ser desempenhadas em *part-time*, em horário comprimido ou em regime de partilha de funções. Os funcionários que desejem fazer um pedido de trabalho flexível são encorajados a considerar o impacto do seu pedido na sua função, equipa e como isso os pode beneficiar como indivíduos.

No que respeita a alteração aos procedimentos parlamentares, quanto aos Membros da Câmara dos Lordes (Deputados eleitos e/ou nomeados) foram feitas alterações durante os confinamentos para permitir à Câmara reunir de uma forma totalmente virtual. Este modelo de trabalho foi então adaptado para permitir um modelo híbrido, em que alguns membros assistiram presencialmente à reunião plenária e outros membros participaram remotamente. Estas alterações exigiram apoio adicional dos funcionários, bem como apoio técnico. A Câmara regressará às sessões físicas a partir de 11 de outubro, no entanto, haverá alguma provisão disponível para que os membros com deficiência participem remotamente. Resta a possibilidade de algumas comissões se reunirem remotamente ou de forma híbrida.

Quanto à divisão percentual entre trabalho em casa ou presencial, tal organização é deixada ao funcionário, ao seu dirigente e ao Chefe de Gabinete, com base nas necessidades dos serviços. Tomariam em consideração um pedido de trabalho 100% à distância, mas ainda não tinham recebido nenhum. É provável que exigissem que o funcionário comparecesse ocasionalmente nas instalações da Câmara, pelo que é improvável que um pedido de trabalho à distância a 100% fosse aceite.

No que toca a um limite geográfico em termos de distância permitida do local de trabalho, a única estipulação é que aqueles que trabalham num regime híbrido permanente devem estar sediados no Reino Unido. Há exceções no caso em que alguém precise de sair do Reino Unido para uma emergência familiar e deseja continuar a trabalhar, mas estes acordos são limitados no tempo e requerem uma avaliação e um acordo de risco de cibersegurança.

Qualquer pedido de trabalho híbrido acordado exigirá a participação do funcionário nas reuniões de equipa ou formação e algumas destas podem ser em dias determinados, pré-acordados. A antecedência do aviso prévio exigido fará parte de cada acordo de trabalho individual. Uma cláusula obrigatória desse acordo de trabalho híbrido será a de que, se um funcionário for chamado para prestar funções presencialmente, ele cumprirá. Quaisquer pedidos de presença de um funcionário serão razoáveis e terão sido discutidos com ele dando o máximo de pré-aviso possível. Esperam, no entanto, que algumas formações e reuniões sejam realizadas à distância.

Relativamente às disposições aplicáveis quando o funcionário está a trabalhar remotamente ou em presença, a política é omissa a esse respeito. Cabe ao funcionário e ao seu dirigente acordarem os horários e as modalidades de trabalho para quando estão a trabalhar à distância e quando se encontram presencialmente no parlamento.

Se os funcionários estiverem a trabalhar à distância, devem ter acordado com os colegas e partes interessadas quando estão contactáveis e o acordo deve satisfazer as necessidades do serviço.

A equipa de 'Aprendizagem e Desenvolvimento Organizacional'²⁵ desenvolveu e forneceu um conjunto de formações que inclui as seguintes: "Como gerir uma equipa Híbrida"; "Dicas de topo para equipas remotas"; "Apoio ao Trabalho Híbrido"; "Avaliar uma função para o trabalho híbrido"; "4 Princípios para assegurar trabalho híbrido como trabalho produtivo"; "7 regras para trabalho "híbrido" à distância e presencial"; "Medição e avaliação do impacto do trabalho híbrido"; e "Guia para ligações remotas".

A nível de equipamento e recursos foram disponibilizados aos funcionários em teletrabalhos os seguintes elementos: cadeira; secretária; um computador portátil, que deve ser utilizado remotamente e no gabinete; auscultadores; teclado; rato; segundo ecrã; apoio para o portátil; e apoio para os pés.

São realizadas avaliações de risco regulares que podem levar à necessidade de uma avaliação ergonómica. Estas são repetidas conforme necessário e é fornecido equipamento especializado.

Como parte de um programa de "formas futuras de trabalho", realizaram sondagens de opinião aos funcionários, incluindo dirigentes, para obter o seu feedback sobre as suas preferências, preocupações e considerações sobre o trabalho híbrido e flexível.

Puseram em prática novos acordos de comunicação durante os confinamentos, quando a maioria dos funcionários foi obrigada a trabalhar a partir de casa e estes acordos permanecem em vigor. Estes incluem a opção de assistir a reuniões de equipa, seminários e formação através de *Microsoft Teams*.

No âmbito da relação entre o uso das tecnologias da informação e a proteção de dados, qualquer equipamento fornecido, tal como um computador portátil, não pode ser utilizado para motivos pessoais. Os computadores portáteis não podem ser utilizados por outra pessoa que não o funcionário, pelo que os membros da família ou eventuais usuários não podem utilizá-los.

Roménia

De acordo com o Despacho nº 1607/10.11.2020 do Secretário-Geral, durante o estado de alerta, a fim de evitar a contaminação com COVID-19 e assegurar a atividade na Câmara de Deputados em condições de segurança e saúde no trabalho, dependendo da natureza do trabalho, os chefes de departamento têm a

²⁵ *Learning and Organisation Development (L&OD)*, no original.

obrigação de organizar para os funcionários o trabalho a partir de casa e de estabelecer um programa de trabalho individualizado para aqueles que trabalham nas instalações da Câmara de Deputados. A fim de desempenharem as suas funções em casa, os chefes de departamento pedirão aos funcionários uma autorização escrita para a utilização do seu próprio equipamento informático.

Suécia

Em resposta a um pedido de informações anterior (outubro de 2020) a situação no *Riksdag* relativamente à aplicação do teletrabalho era a seguinte.

Em geral, a Administração do *Riksdag* não aplica o teletrabalho. No entanto, os funcionários podem acordar com os seus chefes de departamento em trabalhar ocasionalmente a partir de casa.

Não é estabelecido um número máximo de dias de teletrabalho.

Todo o pessoal da Administração do *Riksdag* tem computadores portáteis, pelo que não necessitam de qualquer equipamento extra para trabalhar a partir de casa.

O teletrabalhador não é compensado pela utilização do seu próprio equipamento, acesso à *Internet*, consumo de eletricidade, despesas com refeições.

Quanto à estipulação dos dias e horas de teletrabalho, a maioria do pessoal trabalha em horário flexível. O mesmo se aplica ao teletrabalho, a menos que algo mais seja acordado.

Não há nenhum guia ou orientação publicada, mas os funcionários em teletrabalho são encorajados a assegurar-se de que têm um bom local de trabalho em casa, a estabelecer objetivos e a fazer um plano para o dia. Devem também informar os colegas sobre como estão disponíveis para comunicação (*chat*/email/telefone), e certificar-se de comunicar com os colegas e chefe de departamento.

A Administração do *Riksdag* seguiu as recomendações da Agência Sueca de Saúde Pública durante a crise de saúde ligada à COVID-19, no primeiro semestre de 2020. De acordo com as recomendações, todos os que têm a possibilidade de trabalhar a partir de casa devem fazê-lo. Ainda era necessário algum pessoal no *Riksdag*, mas a maioria trabalhava a partir de casa. O Parlamento coopera com os sindicatos.

A Administração do *Riksdag* ainda se estava a adaptar a esta nova situação, e a maioria do pessoal ainda trabalha a partir de casa na maioria dos dias, mas há conversações sobre como trabalhar após a pandemia. O teletrabalho tem funcionado muito bem, pelo que muito provavelmente continuará a ser uma alternativa.

Contudo, também é importante reunir-se fisicamente, em reuniões e noutros contextos, pelo que será certamente preferível uma mistura.

Suíça

Os Serviços Parlamentares Suíços estavam a iniciar um projeto relativo às suas novas políticas de trabalho. As respostas ao pedido do Parlamento irlandês deverão estar disponíveis no início de 2022.

Turquia

O Parlamento turco não tem uma política, acordo ou prática de trabalho mista, híbrida ou remota para os funcionários parlamentares.

Não existem regras gerais (políticas, disposições ou práticas) sobre trabalho misto, híbrido ou à distância e não existe por enquanto um plano de política/arranjo de trabalho misto/híbrido para os funcionários na Grande Assembleia Nacional. Contudo, é de notar que, de acordo com uma circular do Secretário-Geral da Assembleia, foram aplicadas temporariamente práticas de trabalho combinadas/híbridas durante a pandemia. Durou cerca de meses e terminou completamente com a circular do Secretário-Geral da Assembleia a 30 de junho de 2021.

De acordo com as medidas tomadas para lutar contra a COVID 19, os funcionários com mais de 60 anos de idade com doenças crónicas reconhecidas pelo Ministério da Saúde e as funcionárias que estivessem entre a 24.^a e a 32.^a semana de gravidez continuavam a ser considerados em licença administrativa.