

Artigo 40.º

[...]

1. As condições da licença ou autorização de operação de loteamento podem ser alteradas por iniciativa da Câmara Municipal, desde que tal alteração se mostre necessária à execução de planos urbanísticos de área de reabilitação urbana nos termos do Decreto-lei n.º 2/2011, de 3 de janeiro, ou área de recuperação e reconversão urbanística, designadamente de Áreas Urbanas de Génese Ilegal identificadas nos planos urbanísticos.

2. [...]

3. [...]

4. [...]

Artigo 116.º

[...]

1. O Governo aprova os regulamentos necessários à boa aplicação da presente lei, designadamente a:

- a) Portaria que define os elementos instrutórios do pedido para a realização da operação urbanística;
- b) Portaria do modelo da planta de localização;
- c) Portaria do modelo de alvará; e
- d) Portaria conjunta que fixa as características do livro de obra eletrónica.

2. Os municípios aprovam os regulamentos necessários à boa aplicação da presente lei, designadamente o:

- a) Regulamento municipal no domínio das operações urbanísticas;
- b) Regulamentos de lançamentos e liquidações das taxas que nos termos da lei, sejam devidas pela realização de operações urbanísticas; e
- c) Regulamento de dispensa de licença ou autorização, as obras de edificação ou demolição que, pela sua natureza, dimensão ou localização, tenham escassa relevância urbanística.”

Artigo 3.º

**Entrada em vigor**

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

Aprovada em 26 de outubro de 2018.

O Presidente da Assembleia Nacional, *Jorge Pedro Maurício dos Santos*

Promulgada em 28 de novembro de 2018.

Publique-se.

O Presidente da República, JORGE CARLOS DE ALMEIDA FONSECA

Assinada em 30 de novembro de 2018.

O Presidente da Assembleia Nacional, *Jorge Pedro Maurício dos Santos*

**CONSELHO DE MINISTROS****Decreto-legislativo nº 11/2018**

de 5 de dezembro

O teletrabalho vem sendo considerado como trabalho de futuro, pelas inúmeras vantagens que apresenta, designadamente, a supressão das **deslocações de ida e volta ao trabalho**, redução das emissões de gases tóxicos no ambiente, maior satisfação profissional, melhor harmonização entre a vida familiar e profissional, entre outros.

No que a Cabo Verde diz respeito, o teletrabalho acarreta igualmente inúmeras vantagens, constituindo um importante fator de combate à descontinuidade geográfica, permitindo levar mão-de-obra qualificada para o mundo rural e trazer a mão-de-obra qualificada para Cabo Verde, em áreas como a telemedicina, arquitetura, desenvolvimento de softwares, marketing, assistência técnica e consultoria.

Outrossim, o teletrabalho irá facilitar a contratação de pessoas com deficiência e, conseqüentemente, promover um aumento geral da empregabilidade em todo o território nacional.

Com efeito, pretende-se com o presente diploma equiparar a teletrabalho toda a atividade desenvolvida no domicílio do trabalhador com recurso a tecnologias de informação e comunicação, desde que as ordens e instruções do empregador e o controlo do tempo e do resultado do trabalho sejam transmitidos e realizados com recurso a tecnologias de informação e comunicação, e estabelecer um conjunto de finalidades associadas à execução de tarefas em regime de teletrabalho.

O presente regime garante a igualdade entre trabalhadores tradicionais e teletrabalhadores, do ponto de vista do acesso ao trabalho, das condições de trabalho, da cessação das relações de trabalho e da proteção social, evitando o *dumping* social e a possibilidade de contratação de teletrabalhador de nacionalidade estrangeira, a quem se assegura os mesmos direitos, deveres, liberdades e garantias reconhecidas ao trabalhador nacional.

Cria-se a possibilidade de recrutamento de teletrabalhadores para o estrangeiro, aquela cuja atividade é realizada fora do território cabo-verdiano e bem assim a contratação de teletrabalhadores no estrangeiro.

É condicionada a contratação de teletrabalhadores no estrangeiro à observância de determinadas regras, como seja as que respeitam à proibição do trabalho forçado, à garantia da liberdade sindical, da negociação coletiva, da igualdade de remuneração e igualdade de tratamento entre nacionais e não nacionais em matéria de segurança social e saúde dos trabalhadores.

Para facilitar a contratação em regime de teletrabalho, o empregador pode optar por um plano de teletrabalho e ajustar o tempo do trabalho à execução desse plano, o que facilita a contratação e, conseqüentemente, a empregabilidade.

No mais, entendeu-se por bem fixar critérios de preferência na contratação para os trabalhadores de uma determinada empresa.

No que respeita à forma do contrato, este deve observar a forma escrita, rompendo, assim, com o regime geral, presumindo-se, todavia, a existência de um contrato de trabalho quando, através da troca de correspondência

eletrónica se conclua que o trabalhador desenvolve uma determinada atividade de teletrabalho a favor do empregador.

Equiparou-se à subordinação jurídica às ordens e instruções transmitidas por meios telemáticos, ainda que automáticos e conferiu-se grande importância ao teletrabalho no domicílio, pois, preocupações ligadas à proteção da vida privada e familiar do teletrabalhador dominam o regime adotado.

Torna-se, assim, primordial garantir que o exercício da atividade em regime de teletrabalho no domicílio não envolva uma intromissão abusiva na esfera privada e familiar do teletrabalhador e de sua família.

Relativamente ao normal funcionamento do sistema tecnológico necessário para o exercício da atividade de teletrabalho, cabe ao empregador garantir.

Assim,

Ao abrigo da autorização legislativa concedida pela Lei n.º 32/IX/2018, de 8 de junho; e

No uso da faculdade conferida pela alínea b) do n.º 2 do artigo 204.º da Constituição, o Governo decreta o seguinte:

Artigo 1.º

**Objeto**

O presente diploma regula o exercício da atividade laboral em regime de teletrabalho.

Artigo 2.º

**Âmbito**

A presente lei aplica-se aos contratos de prestação laboral realizado com subordinação jurídica habitualmente fora da empresa, com recurso a tecnologias de informação e de comunicação.

Artigo 3.º

**Definições**

Para efeitos do presente diploma entende-se por:

- a) Teletrabalhador: o que desempenha uma atividade em regime de teletrabalho;
- b) Sede do trabalho: a unidade organizacional da empresa ou estabelecimento à qual se encontra adstrito o teletrabalhador;
- c) Domicílio do teletrabalhador: o local onde o teletrabalhador desempenha a atividade de teletrabalho; e
- d) Sistema tecnológico: conjunto dos *hardwares* e *softwares* que permitem a realização de atividades de teletrabalho.

Artigo 4.º

**Finalidades**

O presente diploma visa prosseguir as seguintes finalidades:

- a) Promover um modelo de organização do trabalho orientado por objetivos e resultados;
- b) Desenvolver uma organização padronizada de trabalho por forma a facilitar a partilha de informações, dados e processos de trabalho;
- c) Aumentar a flexibilidade organizacional;

- d) Promover o trabalho intelectual e a transferência de *know-how*;
- e) Promover a criação de bases de dados e arquivos eletrónicos para serem usados de forma partilhada;
- f) Promover o uso de ferramentas de comunicação digital;
- g) Reduzir os custos de gestão, tais como despesas com escritório e outros locais de trabalho;
- h) Racionalizar o tempo de deslocação e reduzir os respetivos custos;
- i) Melhorar a qualidade de vida do trabalhador e promover um melhor equilíbrio entre a vida familiar e a vida profissional; e
- j) Aumentar a igualdade de oportunidades de emprego para todas as pessoas, essencialmente daquelas com deficiência.

Artigo 5.º

**Princípio da igualdade**

1. O trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores, nomeadamente no que se refere:

- a) Ao acesso ao trabalho;
- b) À formação e evolução na carreira profissional;
- c) Aos limites do período normal de trabalho e outras condições de trabalho;
- d) À Segurança, saúde e higiene no trabalho; e
- e) À reparação de danos emergentes de acidente de trabalho ou doença profissional.

2. A atividade laboral desenvolvida em regime de teletrabalho não pode implicar o isolamento nem pessoal nem profissional do teletrabalhador.

3. O empregador está vinculado ao dever de promover contactos regulares entre o teletrabalhador e os demais trabalhadores da empresa com o objetivo de evitar o isolamento profissional dos teletrabalhadores.

Artigo 6.º

**Teletrabalhador estrangeiro**

1. Para efeitos do presente diploma entende-se por teletrabalhador estrangeiro o indivíduo de nacionalidade estrangeira, residente em Cabo Verde, que exerce uma atividade laboral em regime de teletrabalho.

2. São aplicáveis ao teletrabalhador estrangeiro o disposto no Código Laboral relativo à contratação de estrangeiros e bem assim o estabelecido nas leis de polícia relativas à entrada, permanência, saída e expulsão de estrangeiros do território nacional.

Artigo 7.º

**Recrutamento de teletrabalhadores no estrangeiro**

1. O recrutamento de teletrabalhadores no estrangeiro, aqueles cuja tele-atividade seja realizada topograficamente fora do território cabo-verdiano para benefício de unidades produtivas situadas em Cabo Verde, só é permitido mediante autorização da Direção-Geral do Trabalho.

2. Em qualquer caso, o recrutamento de teletrabalhadores no estrangeiro só pode ter lugar junto dos países que

ratificaram as Convenções da OIT n.ºs 29, 87, 98, 100, 118 e 155, mas não é permitido o recrutamento de teletrabalhadores em países que não garantam o exercício efetivo dos direitos fundamentais dos trabalhadores previstos na Constituição da República Cabo-verdiana.

3. A violação do disposto no presente artigo constitui contraordenação punível com uma coima entre 50.000\$00 (cinquenta mil escudos) e os 200.000\$00 (duzentos mil escudos).

4. O processamento e a instrução dos processos, bem como a aplicação da coima a que se refere o número anterior são da competência da Inspeção-Geral do Trabalho, sendo aplicável, subsidiariamente, o previsto no Código laboral e no regime geral das contraordenações.

#### Artigo 8.º

##### Plano de teletrabalho

1. O empregador pode estabelecer um plano periódico de teletrabalho de acordo com os objetivos da empresa e acordar com o teletrabalhador a concretização desse plano.

2. O tempo do contrato de teletrabalho pode ajustar-se ao tempo de execução do plano de teletrabalho estabelecido pelo empregador, sem prejuízo da antiguidade do trabalhador na empresa.

#### Artigo 9.º

##### Preferência na telecontratação

1. Os trabalhadores de uma empresa têm direito de preferência no recrutamento de teletrabalhadores para aquela empresa, quando possuam características profissionais semelhantes às exigidas para a telecontratação.

2. Quando dois ou mais trabalhadores em igualdade de circunstâncias pretenderem exercer o direito de preferência nos termos do número anterior, a escolha deve recair sobre o trabalhador que se encontrar numa das seguintes circunstâncias:

- Ter deficiência ou ter dificuldades de locomoção;
- Residir em localidade afastada do local de trabalho; e
- Estar obrigado a prestar assistência e outros cuidados a companheiro ou outro membro da sua família.

3. O trabalhador que se encontrar em mais do que uma das circunstâncias descritas nas alíneas anteriores prefere aos demais.

#### Artigo 10.º

##### Contrato de teletrabalho

1. O contrato de teletrabalho deve ser reduzido a escrito.

2. São elementos do contrato de teletrabalho:

- A identificação das partes, sede da empresa, domicílio do trabalhador, sede do trabalho e assinatura;
- A indicação, do cargo ou da atividade a prestar pelo trabalhador, com menção expressa de recurso ao teletrabalho;
- A indicação da retribuição;
- A indicação do período normal de trabalho;
- Se o período previsto para a prestação de trabalho em regime de teletrabalho for inferior à duração previsível do contrato de trabalho, a atividade a exercer após o termo daquele período;

f) A indicação da propriedade dos instrumentos de trabalho bem como do responsável pela respetiva instalação, manutenção e pelo pagamento das inerentes despesas de consumo e de utilização; e

g) A identificação da pessoa com quem o teletrabalhador deve contactar no âmbito da prestação de trabalho.

3. Presume-se a existência de um contrato de teletrabalho entre o empregador e o teletrabalhador tão logo se demonstre a existência entre as partes de troca de documentação eletrónica que consubstancie uma atividade desenvolvida pelo teletrabalhador.

#### Artigo 11.º

##### Subordinação jurídica

1. A atividade de teletrabalho é exercida pelo teletrabalhador mediante ordens e instruções dadas diretamente pelo empregador ou por pessoa mandatada por este.

2. Entende-se que o teletrabalhador exerce a sua atividade em regime de subordinação jurídica ainda que a ordem ou instrução seja obtida pelo teletrabalhador através de mecanismos automáticos.

3. É compatível com o regime de subordinação jurídica a prestação da atividade desenvolvida pelo teletrabalhador, orientada para objetivos e resultados.

#### Artigo 12.º

##### Isenção de horário

O trabalhador em regime de teletrabalho pode estar sujeito a isenção de horário, por acordo entre o teletrabalhador e o empregador.

#### Artigo 13.º

##### Teletrabalho no domicílio

1. As partes num contrato de teletrabalho podem acordar que a atividade desenvolvida pelo teletrabalhador ocorra no domicílio deste ou em local escolhido por este, competindo ao empregador contribuir para a criação das condições, nomeadamente, ergonómicas que garantam a prestação da atividade em condições de segurança para o teletrabalhador.

2. A prestação da atividade de teletrabalho no domicílio não pode, em caso algum, afetar a vida privada e familiar do teletrabalhador ou por em causa a segurança do lar.

3. Por acordo entre o teletrabalhador e o empregador o teletrabalho no domicílio pode ser deslocado para outro local.

4. Na situação prevista no número anterior se a deslocação do centro da atividade desenvolvida pelo teletrabalhador acarretar despesas não inicialmente previstas, nomeadamente em deslocações, estas despesas correm por conta do empregador, a não ser que essa deslocação tenha sido feita no interesse do teletrabalhador.

5. Na situação prevista no n.º 3, quando o teletrabalhador não possa aproveitar-se de algum investimento que tenha realizado para garantir o contrato de teletrabalho, se a deslocação do centro de teletrabalho ocorrer por iniciativa ou no interesse do empregador, o teletrabalhador tem direito a ser compensado pelo empregador pelo correspondente valor.

#### Artigo 14.º

##### Sistema tecnológico

1. A instalação, testagem, manutenção e atualização do sistema tecnológico integrado pelo conjunto de *hardware* e *software* que permite a realização da atividade de teletrabalho é da responsabilidade do empregador, salvo acordo em contrário.

2. O empregador pode acordar com o teletrabalhador a atribuição a este, por conta do empregador, de instrumentos de *hardware* e *software* que permitam ao teletrabalhador prestar a sua atividade em regime de teletrabalho.

3. Na situação prevista no número anterior o empregador pode acordar com o teletrabalhador o pagamento em prestações do valor correspondente aos instrumentos fornecidos, com desconto sobre o respetivo salário.

4. Na situação prevista nos n.ºs 2 e 3, o valor dos equipamentos fornecidos pelo empregador não pode ser superior à média do valor de mercado e tão pouco o valor da prestação devida pelo teletrabalhador pode ultrapassar 50% das remunerações a que este tem direito como contrapartida da atividade desenvolvida.

5. O empregador pode igualmente ceder ao teletrabalhador, com reserva de propriedade, instrumentos de *hardware* e *software*, competindo ao teletrabalhador garantir a conservação desses instrumentos de trabalho.

6. Em caso de dúvida presume-se que os instrumentos utilizados pelo teletrabalhador pertencem a este.

7. A segurança e a qualidade das comunicações entre o local do teletrabalho e o empregador é garantida por este, salvo acordo das partes.

Artigo 15.º

#### Contratação coletiva

1. É permitida a contratação coletiva em relação a diferentes formas de teletrabalho.

2. Os instrumentos de regulamentação coletiva devem adequar-se ao modo específico do exercício da atividade em regime de teletrabalho e garantir tratamento equivalente ao reconhecido aos trabalhadores tradicionais.

3. Os instrumentos de contratação coletiva podem determinar a duração do vínculo de teletrabalho, os salários e compensações, bem como as regras relativas ao horário de trabalho, aos direitos sindicais, e bem assim as relativas à segurança social, doenças profissionais, maternidade e acidentes de trabalho.

Artigo 16.º

#### Tutela da comunicação e da vida privada e inviolabilidade do domicílio do teletrabalhador

1. A fim de proteger o direito à confidencialidade das comunicações efetuadas nos termos do presente diploma e a inviolabilidade do domicílio do teletrabalhador por abuso por parte do empregador ou clientes deste, são aplicáveis à atividade exercida em regime de teletrabalho o disposto nos artigos 180.º e seguintes do Código Penal vigente.

2. São igualmente aplicáveis ao teletrabalho o disposto nas leis relativas à proteção de dados pessoais.

Artigo 17.º

#### Incentivos fiscais

É aplicável à contratação de trabalhadores em regime de teletrabalho o regime de incentivos fiscais aplicáveis à contratação de pessoas com deficiência, nos termos das leis vigentes.

Artigo 18.º

#### Lei aplicável

1. É aplicável ao teletrabalho, com as devidas adaptações, o disposto na legislação laboral e na legislação complementar relativo às relações individuais e às relações coletivas de trabalho.

2. Quando a relação de teletrabalho envolver elementos de estraneidade, na falta de escolha pelas partes da lei reguladora do contrato de teletrabalho, é aplicável a lei do lugar onde o trabalhador tem o centro da sua vida pessoal, sem prejuízo da aplicação das normas imperativas da lei do lugar da sede do trabalho ou do lugar de execução do contrato.

3. Quando o teletrabalhador prestar a sua atividade em mais do que um lugar prevalece a lei do lugar que confere ao trabalhador maior proteção da sua pessoa e dos seus bens da personalidade.

Artigo 19.º

#### Entrada em vigor

O presente diploma entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

Aprovado em Conselho de Ministros do dia 08 de novembro de 2018.

*José Ulisses de Pina Correia e Silva - Janine Tatiana Santos Lélis*

Promulgado em 4 de dezembro de 2018

Publique-se.

O Presidente da República, JORGE CARLOS DE ALMEIDA FONSECA

### Decreto-legislativo nº 12/2018

de 5 de dezembro

O regime do trabalho temporário está consubstanciado nos artigos 294.º-A e seguintes do Código Laboral (CL), na redação dada pela reforma operada pelo Decreto-legislativo n.º 1/2016, de 3 de fevereiro. A presente lei deixou o regime de licenciamento e o exercício da atividade de trabalho temporário a cargo de legislação específica, como estabelece o artigo 294.º-B do CL.

O presente regime insere-se num movimento praticamente mundial de *terceirização das relações laborais*, tendente a flexibilizar essas mesmas relações.

Assim, a presente iniciativa visa estabelecer normas particulares aplicáveis ao licenciamento das empresas de trabalho temporário, sem prejuízo da aplicação subsidiária da lei geral.

Cria-se, portanto, a possibilidade de as empresas poderem exercer a atividade de trabalho temporário.

As empresas de trabalho temporário assumem a forma de sociedade por quotas de responsabilidade limitada. Entendeu-se por bem não permitir a criação de empresas de trabalho temporário, sob outra forma, por ser necessário conhecer, em cada momento, quem são os sócios da empresa de trabalho temporário para que se possa exigir responsabilidade pessoal dessas pessoas, quando necessário.

Exige-se ainda a inclusão nos estatutos da empresa a referência “empresa de trabalho temporário”.

O objeto da empresa de trabalho temporário centra-se na atividade de cedência temporária de trabalhadores para ocupação por utilizadores. Todavia, a empresa de trabalho temporário pode ainda desenvolver as atividades conexas de seleção, orientação e formação profissionais e gestão de recursos humanos.