

iscte

INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

Teletrabalho subordinado: Uma análise ao regime jurídico-laboral

Ana Catarina Brás de Oliveira

Mestrado em Direito das Empresas e do Trabalho

Orientadora: Doutora Maria Luísa Teixeira Alves, Professora Auxiliar
Convidada do ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Novembro, 2022



CIÊNCIAS SOCIAIS
E HUMANAS

Departamento de Economia Política

Teletrabalho subordinado: Uma análise ao regime jurídico-laboral

Ana Catarina Brás de Oliveira

Mestrado em Direito das Empresas e do Trabalho

Orientadora: Doutora Maria Luísa Teixeira Alves, Professora Auxiliar
Convidada do ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Novembro, 2022

Agradecimento

À minha orientadora, Professora Doutora Maria Luísa Teixeira Alves, por ter aceitado com prontidão a orientação da presente dissertação, pelo conhecimento e ensinamentos partilhados e pela disponibilidade prestada.

Aos meus familiares e amigos que sempre me apoiaram e transmitiram a força e segurança para não desistir.

A todos os professores e colegas com os quais tive o privilégio de me cruzar durante a minha jornada académica e que foram imprescindíveis neste percurso.

Resumo

O objeto de estudo da presente dissertação incide sobre o regime do teletrabalho subordinado, procurando perscrutar os elementos essenciais regulados em sede desta matéria, mormente a sua distinção com outras figuras de trabalho à distância e a configuração da subordinação jurídica neste domínio.

Para tanto, foi feita uma análise da legislação atual sobre o regime jurídico do teletrabalho, tendo em conta os precedentes históricos e legais, bem como a contextualização das normas aplicadas, quer na esfera internacional, quer ao nível europeu, e ainda as experiências no âmbito do direito comparado, sendo percorridos os regimes aplicados em Espanha, França e Itália.

No decorrer da presente dissertação procurámos descortinar algumas questões que podem suscitar dúvidas de aplicabilidade prática, designadamente no que concerne ao choque entre os poderes de direção e orientação do empregador e à defesa da privacidade do teletrabalhador, bem como à admissibilidade dos meios de vigilância à distância. Também foi abordado o controlo do tempo de trabalho do teletrabalhador e o direito à desconexão, a disponibilização de equipamentos e sistemas por parte do empregador, o pagamento das despesas devidas ao teletrabalhador, o regime da segurança e saúde no teletrabalho, e ainda a prática da atividade sindical em teletrabalho.

Com o presente trabalho vislumbrámos alcançar uma conclusão acerca das normas estatuídas, assim como dos possíveis aspetos que ainda carecem de ser revisitados sobre um olhar mais metódico.

PALAVRAS-CHAVE: Teletrabalho, Subordinação jurídica, Direitos dos trabalhadores, Legislação

Abstract

The object of study of this dissertation focuses on the regime of subordinated teleworking, seeking to scrutinize the essential elements regulated in this matter, especially its distinction with other figures of distance work and the configuration of legal subordination in this domain.

To this end, an analysis of the current legislation on the legal regime of teleworking was carried out, considering the historical and legal precedents, as well as the contextualization of the applied norms, both at the international level and at the European level, and the experiences in the scope of comparative law, covering the regimes applied in Spain, France and Italy.

During this dissertation, we tried to uncover some questions that may raise doubts about practical applicability, namely about the clash between the employer's powers of direction and guidance and the defense of the teleworker's privacy, as well as the admissibility of means of remote surveillance. We also addressed control of the teleworker's working time and the right to disconnection, the provision of equipment and systems by the employer, the payment of expenses due to the teleworker, the health and safety regime in telework, and the practice of union activity in telework.

With the present work, we envision reaching a conclusion about the established norms, as well as the possible aspects that still need to be revisited under a more meticulous look.

KEYWORDS: Telework, Legal subordination, Workers' rights, Legislation

Glossário de abreviaturas e siglas

CE	Comissão Europeia
CEC	Commission for Environmental Cooperation
CEEP	Central Europe Energy Partners
CC	Código Civil
CES	Confederação Europeia dos Sindicatos
CNPD	Comissão Nacional de Proteção de Dados
CRP	Constituição da República Portuguesa
CT	Código do Trabalho
DUDH	Declaração Universal dos Direitos do Homem
Ed.	Edição
OIT	Organização Internacional de Trabalho
Pág.	Página
RESEM	Regime do Estado de Sítio e do Estado de Emergência
STJ	Supremo Tribunal de Justiça
TFUE	Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia
TIC	Tecnologias de Informação e Comunicação
TJUE	Tribunal de Justiça da União Europeia
UE	União Europeia

Índice

Agradecimento	iii
Resumo.....	v
Abstract	vii
Glossário de abreviaturas e siglas	ix
Capítulo 1- Introdução	1
Capítulo 2- Enquadramento do tema.....	3
2.1 Breve enquadramento histórico.....	3
2.2 Distinção do Teletrabalho com outras figuras de trabalho à distância	5
2.3 Configuração da subordinação jurídica no trabalho à distância	7
2.4 Trabalho autónomo e trabalho subordinado em regime de teletrabalho.....	10
2.5 Modalidades do teletrabalho subordinado	12
Capítulo 3- Enquadramento normativo do Teletrabalho subordinado	15
3.1 O panorama na legislação nacional	15
3.2 As visões e ações apresentadas pela União Europeia.....	19
3.3 O teletrabalho em outros regimes europeus	22
3.3.1 Espanha	22
3.3.2 França.....	25
3.3.4 Itália.....	27
Capítulo 4- Problemas jurídicos do Teletrabalho subordinado	29
4.1 Choque entre os poderes de direção e orientação do empregador e a defesa da privacidade do teletrabalhador.....	29
4.1.1. Admissibilidade dos meios de vigilância e controlo à distância.....	33
4.2 Controlo do tempo de trabalho do teletrabalhador	36
4.2.1 Tempo de disponibilidade e tempo de descanso.....	36
4.2.2 O direito à desconexão	38
4.3 Disponibilização de equipamentos e sistemas e Despesas em regime de teletrabalho	41
4.4 Segurança e saúde em teletrabalho	43
4.5 Atividade sindical em teletrabalho	47
Capítulo 5- Conclusão	49
Referências bibliográficas	53
Fontes	57
Jurisprudência.....	61

CAPÍTULO 1

Introdução

A presente dissertação de mestrado centra-se no regime do teletrabalho subordinado, enquanto uma modalidade de trabalho que tem ganhado crescente enfoque, principalmente desde 2020, como consequência e necessidade de fazer face aos impactos sentidos pela crise pandémica provocada pelo agente Coronavírus (SARS-Cov-2 e COVID-19), de forma a ser acautelado o afastamento social.

Entendemos ser um tema que assume particular importância por convocar aspetos socioeconómicos relevantes e atuais, bem como pelo facto de chamar à colação princípios fundamentais consagrados na Constituição da República Portuguesa (doravante CRP).

À escala global é indiscutível o impacto das novas tecnologias de informação e comunicação, que em muito contribuíram para a supressão da distância física entre as partes da relação laboral, empregador e trabalhador.

No entanto não podemos descurar, no panorama laboral, as questões e complexidades jurídicas intrínsecas ao teletrabalho, porquanto podem suscitar dúvidas de aplicabilidade prática e que, por isso, importa indagar atualmente os vazios legislativos, para que de futuro possam ser ultrapassados e aplicados com clareza, elucidando adequadamente a tutela dos direitos e deveres do teletrabalhador e do empregador.

Aproveitando o ensejo das recentes alterações laborais introduzidas durante o período da pandemia, e principalmente as novidades trazidas pela Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, julgamos ser um assunto que assume especial interesse, sendo de notar que apesar dos esforços para tutelar, quer os interesses da entidade empregadora, quer os direitos do trabalhador, não foi acautelada a panóplia de situações que se desencadeiam neste regime, carecendo este, por isso, de ser revisitado e revitalizado.

Relativamente à estrutura da presente dissertação, esta divide-se nos seguintes capítulos que passamos a elencar:

No segundo capítulo é feito um enquadramento teórico do tema, percorrendo a evolução histórica do regime, procurará distinguir-se o teletrabalho de outras figuras próximas do trabalho à distância, abordando-se a questão da configuração da subordinação jurídica no trabalho à distância, bem como a destriça entre trabalho autónomo e trabalho subordinado em regime de teletrabalho.

No capítulo terceiro aprofundaremos o enquadramento normativo do regime do teletrabalho subordinado no nosso ordenamento jurídico, bem como, sob o prisma europeu,

esclarecendo-nos acerca das visões e ações apresentadas pela União Europeia, e ainda serão percorridos os regimes do teletrabalho em outros panoramas europeus, nomeadamente França, Itália e Espanha.

O quarto capítulo cingir-se-á à abordagem e análise de algumas componentes do teletrabalho subordinado. Em primeiro lugar no que se refere ao choque entre os poderes de direção e orientação do empregador e a defesa da privacidade do teletrabalhador e à admissibilidade dos meios de vigilância e controlo à distância. Posteriormente examinaremos o controlo do tempo de trabalho do teletrabalhador, distinguindo, para o efeito os conceitos de tempo de trabalho, tempo de disponibilidade e tempo de descanso, e neste contexto aludiremos ao direito de desconexão do teletrabalhador, concebido pela Lei nº 83/2021 de 6 de setembro. Em momento ulterior abordaremos a regulação sobre a disponibilização de equipamentos e sistemas por parte do empregador ao teletrabalhador, bem como aos encargos extra suportados pelos teletrabalhadores enquanto desempenham a sua atividade laboral em local diverso das instalações físicas da empresa. Seguidamente tratar-se-á do regime de segurança e saúde em teletrabalho e finalmente abordaremos o direito à atividade sindical do teletrabalhador.

Por fim, em sede da Conclusão, procuraremos consolidar as temáticas desenvolvidas, com a pretensão de desmistificar as particularidades do regime de teletrabalho, evidenciando os avanços recentes, mas também as lacunas existentes que, em nosso entender, colocam em causa a sua aplicabilidade futura.

Para uma melhor dissecação e compreensão do tema em questão será feito recurso às normas legais aplicáveis e ao acervo doutrinal e jurisprudencial em sede desta matéria.

Enquadramento do tema

2.1. Breve enquadramento histórico

Nas palavras de Glória Rebelo, “o teletrabalho trata-se de uma forma de flexibilizar o tempo e o espaço de trabalho, mediante o recurso a tecnologias de informação e comunicação, permitindo de forma inovadora um alcance extraterritorial, favorável a muitas atividades produtivas, fazendo cair barreiras geográficas e até temporais.”¹

Não existe consonância relativamente à origem do teletrabalho, contudo, alguns autores apontam um caso ocorrido nos Estados Unidos em 1857, quando J. Edgard Thompson, *CEO* da empresa Pennsylvania Railroad, descobriu que podia usar o sistema de telégrafo da sua empresa para gerir as equipas de trabalho que se encontravam à distância, pelo que começaram a adotar operação descentralizadas.²

Posteriormente, nos anos 50, a comunicação e o controlo foram objeto de estudo para Norbert Wiener, que na sua obra, “*The Human Use of Human Beings: Cybernetics and Society*”, aludiu ao conceito de “trabalho à distância” através da menção de dois modos de comunicação, comutáveis entre si, designadamente, o transporte físico de dados e o transporte de informação.³

Em 1973 os Estados Unidos atravessaram uma crise petrolífera, com repercussões a nível mundial, o que, de certo modo, levou a que fossem tomadas medidas em prol da poupança de energia.

Nesta esteira, Jack Nilles, aquele que é considerado o “pai do teletrabalho”, defendeu que os meios tecnológicos diminuiriam as deslocações para o trabalho, pelo que a adoção do teletrabalho seria vantajosa para as organizações.⁴ Assim, neste contexto, o autor materializou

¹ REBELO, Glória, *Teletrabalho e Privacidade: Contributos e Desafios para o Direito do Trabalho*, Editora RH, 1ª Ed., 2004, pág. 13

² SPRITZER, Thiago, *Uma análise empírico-exploratória acerca do impacto do teletrabalho na carreira do teletrabalhador*, Rio de Janeiro, 2008, pág. 26, disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/3809/ACF248.pdf?sequence=1>

³ Vide *Transportation Implications of Telecommuting*, 1993, pág. 4, disponível em https://rosap.ntl.bts.gov/view/dot/2961/dot_2961_DS1.pdf

⁴ SANTOS, Susana Ferreira dos, *Pagar ou não pagar o subsídio de refeição? Eis a questão na prestação subordinada de teletrabalho*, Direto em Dia, 2020, pág. 1

o teletrabalho através da publicação da primeira obra⁵ direcionada para o tema, mormente introduzindo o conceito de *telecommuting/telework*.

Apesar dos esforços consignados, a tecnologia não estava suficientemente desenvolvida na época, de modo que o teletrabalho passasse de uma espécie de “ficção” para se tornar realidade, porquanto as empresas não observavam lucratividade/ produtividade nesta forma de trabalho. Só uns anos após, especificamente na década de 90, com o aparecimento da internet e com o progresso das tecnologias de informação e comunicação, foi possível concretizar a aplicação do teletrabalho.⁶

Deste modo, o paradigma de que o trabalhador teria de se deslocar até ao local de trabalho, foi sendo alterado com o teletrabalho, fazendo com que o posto de trabalho passasse a seguir o trabalhador⁷, reduzindo-se assim custos, bem como flexibilizando a prestação do trabalho.

Na Europa, o debate sobre a regulamentação do teletrabalho, iniciou-se em 1993 com a publicação do Livro Branco, intitulado “*Crescimento, Competitividade e Emprego: Desafios e Pistas para entrar no século XXI*”, onde a União Europeia mostrou interesse pela Sociedade da Informação, “*considerando que o espaço comum da informação é um fator de coesão económica e social, permitindo uma reformulação do ordenamento do território e a promoção de novas formas de organização descentralizada do trabalho, tal como o teletrabalho.*”⁸

Em Portugal, apesar de nos finais dos anos 90, não se ter verificado grande afluência a esta forma de trabalho⁹, desde 1999 surgiram algumas referências legislativas relativamente ao teletrabalho, das quais salientamos: a Resolução do Conselho de Ministros n.º 96/99, de 26 de agosto¹⁰ que implementa a iniciativa nacional para os cidadãos com necessidades especiais na

⁵ NILLES, Jack, *Fazendo do teletrabalho uma realidade, um guia para telegerentes e teletrabalhadores*, São Paulo, Futura, 1997

⁶ NILLES, Jack, *Strategies for Managing the Virtual Workforce*. John Wiley & Sons, Inc., 1998, pág. 69

⁷ BARRERO FERNANDÉZ, Antonio, *Teletrabalho*, Lisboa: Estampa, 1999, pág. 31 e ss.

⁸ Livro Branco, *Crescimento, Competitividade, Emprego os Desafios e as Pistas para entrar no Séc. XXI*, Bruxelas, 1993, pág.115, disponível em [Crescimento, competitividade, emprego - Publications Office of the EU \(europa.eu\)](http://publications.europa.eu)

⁹ MONIZ, António Brandão, *Do Analógico ao Digital: O Trabalho na Sociedade do Conhecimento*. Associação para a Promoção e Desenvolvimento da Sociedade da Informação, 2008, pág. 50

¹⁰ No ponto 4.4 determina que “*A presença física num dado local de trabalho já pode ser dispensada, em muitos casos, através da utilização de meios de telecomunicações, por meio do teletrabalho*”, disponível em: <https://dre.tretas.org/dre/105227/resolucao-do-conselho-de-ministros-96-99-de-26-de-agosto>

sociedade de informação; e a Resolução do Conselho de Ministros n.º 110/00, de 22 de agosto¹¹, que promove no seu ponto 6.9 a elaboração de legislação sobre teletrabalho.

O CT de 2003 estabeleceu medidas pioneiras sobre o teletrabalho, definindo-o no seu art. 233º como “*a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa do empregador, e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação*”, sendo posteriormente objeto de alteração em 2009, e mais recentemente em 2021.¹²

2.2. Distinção do Teletrabalho com outras figuras de trabalho à distância

Como ensina Amado, ir para o trabalho, por norma, quer dizer que o trabalhador tem de se deslocar fisicamente para as instalações da empresa, titulada e gerida por outrem, onde permanece para dar cumprimento às obrigações decorrentes do respetivo contrato de trabalho.¹³

No entendimento de Maria do Rosário Palma Ramalho o fator geográfico é a separação espacial entre o trabalhador e as instalações da empresa, uma vez que o teletrabalho é, por definição, um trabalho à distância.¹⁴

Com efeito, o elemento espacial (distância) é um claro traço distintivo entre o trabalho tradicionalmente conhecido em relação ao teletrabalho, pois é possível que o trabalhador realize a sua atividade laboral fora da esfera de domínio do empregador.

Desde logo este elemento geográfico pode ser retirado da definição de teletrabalho, contemplada no n.º 1 do art. 165º do CT que considera o teletrabalho como “*a prestação de trabalho em regime de subordinação jurídica do trabalhador a um empregador, em local não determinado por este, através do recurso a tecnologias de informação e comunicação.*”

Por outro lado, do preceito também se infere o fator tecnológico, porquanto a prestação da atividade laboral é executada com recursos à utilização de meios tecnológicos de informação e da comunicação, estabelecendo a ponte entre o trabalhador e o empregador.

¹¹ Disponível em: https://www.igf.gov.pt/leggeraldocs/RCM_110_2000.htm

¹² Na versão dada pela Lei n.º 83/2021, de 06/12, “Considera-se teletrabalho a prestação de trabalho em regime de subordinação jurídica do trabalhador a um empregador, em local não determinado por este, através do recurso a tecnologias de informação e comunicação.” (sublinhado nosso)

¹³ AMADO, João Leal, *Contrato de Trabalho*, Coimbra Editora, 3ª Ed. Reimpressão, 2013, pág. 149

¹⁴ RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito do Trabalho. Parte II - Situações Laborais Individuais*, Coimbra: Almedina, 5ª Ed, 2014, pág. 337

A este propósito surge o termo *telemática* que exprime a união entre telecomunicações e informática, conectando trabalhadores, empregadores, clientes e fornecedores, localizados em qualquer parte do globo.¹⁵

Aqui chegados, e porque os conceitos podem ser facilmente confundidos, cumpre esclarecer que teletrabalho e trabalho à distância referem-se a situações jurídicas distintas.

Com efeito, nas palavras de Lambelho, o trabalho à distância, também designado de trabalho remoto “*é aquele que é realizado fora das instalações do empregador ou em local por este determinado*”.¹⁶

Neste contexto, o trabalho à distância pode ser realizado a partir do domicílio do trabalhador ou em outro local, desde que não seja determinado pela entidade empregadora, não relevando para o efeito da sua qualificação o recurso à utilização às TIC, pelo que aqui se destaca o elemento distintivo relativamente ao teletrabalho.

Já quando o trabalho é realizado à distância, por meio de utilização das TIC, mas sem subordinação jurídica, podemos estar diante do regime do trabalho no domicílio,¹⁷ pelo que esta figura também não se confunde com o teletrabalho, porquanto aqui existe subordinação jurídica e nem sempre o mesmo é prestado no domicílio do teletrabalhador.

Por outro lado, no entendimento de Amado, o trabalho no domicílio tradicional, abrange, por norma, trabalhos manuais e artesanais¹⁸, enquanto no teletrabalho o recurso às TIC na prestação de trabalho é indispensável.

Na mesma esteira, e citando Alice Barros, “*o teletrabalho distingue-se do trabalho em domicílio tradicional não só por implicar, em geral, a realização de tarefas mais complexas do que as manuais, mas também porque abrange setores diversos como: tratamento, transmissão e acumulação de informação; atividade de investigação; secretariado, consultoria, assistência técnica e auditoria; gestão de recursos, vendas e operações mercantis em geral; desenho, jornalismo, digitação, redação, edição, contabilidade, tradução, além da utilização de novas tecnologias, como informática e telecomunicações, afetas ao setor terciário*”.¹⁹

¹⁵ AMADO, João Leal, *Contrato de Trabalho*, Coimbra Editora, 3ª Ed. Reimpressão, 2013, págs. 149 e 150

¹⁶ LAMBELHO, Ana, in *Revista de Questões Laborais* n.º 60, *O Teletrabalho*, Associação de Estudos Laborais, Almedina, 2022, pág. 32

¹⁷ *Ibidem*

¹⁸ AMADO, João Leal, *Contrato de Trabalho*, Coimbra Editora, 3ª Ed. Reimpressão, 2013, pág. 154

¹⁹ BARROS, Alice Monteiro de, *Curso de Direito do Trabalho*, São Paulo: LTr, 11ª Ed., 2017, pág. 513

O trabalho no domicílio encontra-se regulado na Lei n.º 101/2009, de 8 de setembro, que estabelece, desde logo, no seu n.º 1 do art. 1º o seguinte:

“A presente lei regula a prestação de atividade, sem subordinação jurídica, no domicílio ou em instalação do trabalhador, bem como a que ocorre para, após comprar a matéria-prima, fornecer o produto acabado por certo preço ao vendedor dela, desde que em qualquer caso o trabalhador esteja na dependência económica do beneficiário da atividade.” (sublinhado nosso)

Daqui se infere que no regime do trabalho no domicílio, a atividade laboral é realizada sem subordinação jurídica, contudo haverá sempre dependência económica por parte do beneficiário da atividade, abrangendo ainda as situações de trabalho em que não se vislumbra o recurso às TIC.

2.3. Configuração da subordinação jurídica no trabalho à distância

A propósito da questão da subordinação jurídica, aludida *supra*, iremos agora dedicar o presente capítulo ao tratamento dado relativamente à sua configuração na relação estabelecida entre o trabalhador e o beneficiário da atividade.

Neste contexto cumpre, desde logo, clarificar que o teletrabalho pode ser exercido com ou sem subordinação jurídica, sendo que, no primeiro caso, estaremos perante teletrabalho subordinado e no segundo estaremos diante um contrato de prestação de serviços, regulado no art. 1154º do CC.²⁰

De salientar ainda a hipótese da prestação de teletrabalho parasubordinado, que se relaciona com a possibilidade de existir subordinação económica e autonomia jurídica.

O conceito de para-subordinação surgiu na doutrina italiana, sob a designação de “*parasubordinazione*”, remontando à segunda metade do séc. XX, como resultado das novas formas de prestação de trabalho que com a evolução social e laboral foram aparecendo.²¹

O nosso ordenamento jurídico parece não ter acolhido esta orientação, não se verificando a tutela desta figura entre nós, e reconhecendo-se tão-somente o trabalho subordinado. Neste sentido refira-se o douto acórdão do STJ n.º 517/10.9TTLSB.L1.S1 de 21-05-2014 (relator Mário Belo Morgado)²² que referiu que “ *A subordinação pode não transparecer em cada*

²⁰ Noção dada pelo precito: “*Contrato de prestação de serviço é aquele em que uma das partes se obriga a proporcionar à outra certo resultado do seu trabalho intelectual ou manual, com ou sem retribuição.*”

²¹ SCOGNAMIGLIO, Renato, *Diritto Del Lavoro*, Nápoles, Jovene Editore, 5º Ed., 2000, pág.113

²² Disponível em:

<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/fff20b913171b0b680257ce50037ad80?OpenDocument>

instante do desenvolvimento da relação de trabalho. Muitas vezes, a aparência é de autonomia do trabalhador, que não recebe ordens diretas e sistemáticas; mas, a final verifica-se que existe, na verdade (...)”.

Nas palavras de Monteiro Fernandes²³, *“a subordinação jurídica consiste numa relação de dependência necessária da conduta pessoal do trabalhador na execução do contrato face às ordens, regras ou orientações ditadas pelo empregador, dentro dos limites do mesmo contrato e das normas que o regem”*.

No que concerne ao contrato de teletrabalho subordinado importa referir que o mesmo se trata de um negócio jurídico formal, uma vez que é exigido o requisito de forma, nos termos dos n.ºs 2 e 4 do art.166.º do CT, estipulando ainda o n.º 5 que a forma escrita é exigida apenas para prova da estipulação do regime de teletrabalho.

Estando o teletrabalhador na esfera de disponibilidade do empregador, extrai-se o conceito de subordinação jurídica, na medida em que ao poder de direção do empregador, previsto no art. 97º do CT, corresponde o dever de obediência do trabalhador.²⁴

Neste sentido refira-se Bernardo da Gama Lobo Xavier que entende que *“à subordinação característica da prestação do trabalho corresponde o poder diretivo da entidade empregadora”*.²⁵

Aqui chegados importa evidenciar que, devido à sua natureza subjetiva, nem sempre é simples aferir a existência de subordinação jurídica como critério delimitador do contrato de trabalho, pelo que vulgarmente são enunciados pela doutrina e jurisprudência os chamados indícios de subordinação jurídica.²⁶

Os indícios abordados são os seguintes:

- Titularidade dos meios de produção ou dos instrumentos de trabalho;
- Local de trabalho;
- Horário de trabalho;
- Modalidade de retribuição;
- Sujeição a regras da empresa;
- Controlo direto da prestação de trabalho.

²³ FERNANDES, António Monteiro, *Direito do Trabalho*, Coimbra, Almedina, 17ª Ed., 2014, pág. 121

²⁴ Vide alínea e) do n.º 1 do art. 128º do CT: *“Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias”*

²⁵ XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, *Iniciação ao Direito do Trabalho*, Lisboa: Editorial Verbo, 1999, 2ª Ed., pág. 144

²⁶ Cf. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito do Trabalho*. Parte II - Situações Laborais Individuais, Coimbra: Almedina, 2006, pág.33

No art. 12º do CT o legislador consagrou o método indiciário, estabelecendo assim uma presunção de laboralidade, pelo que basta que se verifique a presença de alguns dos elementos constantes no preceito para que se possa admitir a existência de um contrato de trabalho.

A este respeito refira-se o douto acórdão do STJ n.º 32/08.0TTTCSC.S1 de 15-01-2014 (relator Mário Belo Morgado) que evidenciou que: *“Dadas as dificuldades sentidas no desenho de um conceito rígido e absoluto de subordinação jurídica, é sobretudo na operacionalização deste elemento contratual que em regra se recorre ao método indiciário, com base numa «grelha» de tópicos ou índices de qualificação, apesar de o seu elenco não ser rígido e de nenhum deles (isoladamente) assumir relevância decisiva, não sendo assim exigível que todos eles apontem no mesmo sentido.”*²⁷

Nos termos do n.º 1 do referido preceito, é presumível a existência de contrato de trabalho quando, na relação entre a pessoa que presta uma atividade e outra ou outras que dela beneficiam, se verificarem algumas das seguintes características:

- a) *A atividade seja realizada em local pertencente ao seu beneficiário ou por ele determinado;*
- b) *Os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertençam ao beneficiário da atividade;*
- c) *O prestador de atividade observe horas de início e de termo da prestação, determinadas pelo beneficiário da mesma;*
- d) *Seja paga, com determinada periodicidade, uma quantia certa ao prestador de atividade, como contrapartida da mesma;*
- e) *O prestador de atividade desempenhe funções de direção ou chefia na estrutura orgânica da empresa.*

Ora, no teletrabalho subordinado normalmente suscitam-se algumas questões, na medida em que existe uma maior flexibilidade de horários, o teletrabalhador não tem de se deslocar às instalações da entidade empregadora para desempenhar a sua atividade, muitas vezes o material utilizado é propriedade do teletrabalhador, o que dificulta o controlo das funções realizadas e que, por isso, pode induzir a uma aparência de não existência de subordinação jurídica.

²⁷ Disponível em: <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/-/B3F1D261DE1E2F3480257C6200405A76>

Na visão de Glória Rebelo²⁸, a qual aqui perfilhamos, a distância entre o empregador e o trabalhador na relação laboral, não invalida a existência de subordinação jurídica, podendo a entidade empregadora fazer uso dos poderes de fiscalização e autoridade a si conferidos.

Assim, o teletrabalho não se traduz numa modalidade de trabalho dotada de autonomia, dispensada de controlo, na medida em que a prestação da atividade é direcionada para a organização, estando por isso o teletrabalhador sujeito ao poder do empregador.

Na mesma linha de ideias, o douto acórdão mencionado *supra*, que entende que “*A subordinação jurídica encontra a sua génese: (i) na posição de desigualdade/dependência do trabalhador que é inerente à sua inserção, em maior ou menor grau, numa estrutura organizacional alheia (...) , dotada de regras de funcionamento próprias; (ii) na correspondente posição de domínio do empregador, traduzida na titularidade do poder de direção (que implica o dever de obediência às ordens e instruções do empregador, maxime no tocante ao modo de cumprimento/execução da prestação, bem como às regras organizacionais e de conduta estabelecidas) e do poder disciplinar.*”

2.4. Trabalho autónomo e trabalho subordinado em regime de teletrabalho

Atualmente, a diferença entre o trabalho subordinado e autónomo é cada vez mais difícil de efetuar, devido ao aparecimento de novas formas de trabalho, pelas próprias estratégias de flexibilidade que são adotadas pelas empresas e pelo surgimento de atividades ambígenas, que são de difícil qualificação.

Neste sentido, a subordinação jurídica tem atualmente novas manifestações devido ao desenvolvimento de “*novos modelos de vínculo laboral*”²⁹ e a “*alteração da morfologia do trabalho subordinado (...) obriga a uma recomposição mais imaginativa do sistema de indícios, para revelar a sua existência com maior nitidez*”.³⁰

O constituinte organizacional do contrato de trabalho tem como pretensão realçar o facto de o trabalhador subordinado estar integrado no seio da organização, mediante o uso de instrumentos e processos comunicacionais de direção, de modo a que o empregador tenha a possibilidade de transmitir instruções, acompanhar diretamente a execução da sua prestação de

²⁸ REBELO, Glória, *Teletrabalho e privacidade: contributos e desafios para o direito do trabalho*, Lisboa, RH editora, 2004, pág.

²⁹ RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito do Trabalho. Parte II - Situações Laborais Individuais*, Coimbra: Almedina, 4ª Ed., 2012, pág. 44

³⁰ Cf. GOMES, Júlio, *Direito do Trabalho*. Coimbra: Coimbra Editora. Volume I, Relações individuais de Trabalho. 2007, pág. 131

trabalho e realizar eventuais ações corretivas, pelo que empregador e teletrabalhador estão permanentemente ligados, ainda que não estejam na presença um do outro.³¹

Ao nível histórico, a diferença entre o trabalho subordinado e trabalho autónomo, surgiu nos conceitos do direito romano, ou seja, a distinção entre *locatio operarum e locatio operaris*, o mesmo significa, prestação de trabalho e prestação de serviço³².

O dever, neste contexto, representa o cumprimento das ordens do empregador ou dos seus superiores hierárquicos de acordo com o consagrado n alínea e) do n.º 1 do artigo 128º do CT, constituindo-se como compensação do poder de direção, e tem como base os direitos e garantias do trabalhador.

Existem igualmente, outras especificidades da situação jurídica de trabalho subordinado e trabalho autónomo que conduzem ao facto de se poder apurar a existência da subordinação jurídica ou da autonomia jurídica, embora sejam sempre critérios meramente indicativos de ambas as condições de trabalho.

A aferição desses indícios passa pelo apuramento do local de trabalho, do horário de trabalho, da propriedade dos meios de produção, da remuneração, da repartição de riscos, bem como da forma de execução do contrato e da integração na organização produtiva.³³

O trabalho à distância autónomo foi abordado recentemente no contexto do teletrabalho originado pela pandemia de COVID-19 que obrigou as empresas a colocar os seus trabalhadores em segurança, surgindo a Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro que teve como escopo acautelar os trabalhadores à distância que apesar de não terem subordinação jurídica, dependem economicamente do beneficiário da atividade.

Neste sentido, a introdução do n.º 2 ao art. 165º do CT que veio estabelecer “*as disposições contidas nos artigos 168.º, 169.º-A, 169.º-B, 170.º e 170.º-A aplicam-se, na parte compatível, a todas as situações de trabalho à distância sem subordinação jurídica, mas em regime de dependência económica*”.

³¹ FERNANDES, António Monteiro, *Direito do Trabalho*, Coimbra, Almedina, 17ª Ed., 2014, pág. 402

³² Esta distinção não apresentava grande relevância prática em Roma, mas “os romanistas da Idade Média” deram-lhe o devido destaque. Cf. PATRICK CHAUMETTE. *Quel avenir pour la distinction travail dépendant/indépendant*, in *Le travail en perspectives*, sob a direção de Alain Supiot, L.G.D.J., Paris, 1998, pág.80

³³ MARTINEZ, Pedro Romano, *Trabalho Subordinado e Trabalho Autónomo*, Estudos do Instituto de Direito do Trabalho, Volume I, Instituto de Direito do Trabalho, Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, Livraria Almedina, Coimbra, 2001, pág. 271 e ss.

O trabalho realizado sem subordinação jurídica, mas com dependência económica já tinha acolhimento legal no art. 10º do CT, bem como na Lei n.º 101/2009, de 8 de setembro que regula o regime do trabalho no domicílio. Contudo, neste último caso, o âmbito de aplicação está circunscrito a um lugar específico da prestação da atividade, o domicílio, não acautelando por isso todas as formas de trabalho à distância sem subordinação jurídica.³⁴

Ora com a redação do n.º 2 do art. 165º do CT o legislador veio consagrar o regime de trabalho à distância autónomo, independentemente do local onde é prestado o trabalho ser o domicílio do prestador, e, portanto, abrangendo outras modalidades de trabalho à distância, tais como o teletrabalho móvel, em telecentros e teletrabalho prestado em centros ou escritório satélite, que serão aprofundados no capítulo seguinte.

Este preceito legal não se aplica a todo e qualquer trabalho autónomo economicamente dependente, mas apenas àquele que é realizado à distância, pelo que é necessário conjugá-lo com o art. 10º do CT, que equipara para efeitos de direitos de personalidade, igualdade e não discriminação e segurança e saúde no trabalho as situações de prestação de trabalho sem subordinação jurídica, mas com dependência económica às situações de trabalho subordinado.³⁵

2.5. Modalidades do teletrabalho subordinado

Tendo em consideração o local onde o funcionário presta a sua atividade e o modo de comunicação entre este e a empresa, verificam-se diversas modalidades de teletrabalho subordinado, o teletrabalho no domicílio, em telecentros ou de forma móvel. Embora, de acordo com Júlio Gomes³⁶, existe a necessidade de diferenciar a modalidade de teletrabalho no domicílio e o trabalho no domicílio, pelo facto de que o trabalho no domicílio atualmente permite o exercício de atividades de cariz intelectual que estejam associadas ao recurso das TIC e, por isso são figuras distintas.

Assim, no entender de João Leal Amado³⁷, no trabalho no domicílio o trabalhador é autónomo e organiza o seu próprio tempo, não estando subjugado a ordens e instruções da organização, o mesmo significa que se está perante a ausência de subordinação jurídica, somente presente a obrigação de resultado.

³⁴ LAMBELHO, Ana, *in* Revista de Questões Laborais n.º 60, *O Teletrabalho*, Associação de Estudos Laborais, Almedina, 2022, pág. 40 e ss.

³⁵ *Ibidem*

³⁶ GOMES, Júlio, *Direito do Trabalho- Volume I, Relações individuais de Trabalho*, Coimbra: Coimbra Editora 2007, pág. 741

³⁷ AMADO, João Leal, *Contrato de Trabalho*, Coimbra, Almedina, 2ª Ed., 2018, pág.128

Contrariamente, no teletrabalho regulado no CT, o trabalhador encontra-se numa situação de subordinação, e as suas funções podem não ser necessariamente prestadas no seu domicílio.

O CT não regula expressamente as modalidades do teletrabalho subordinado, contudo é possível extrair do n.º 2 do art. 170º a existência de outras modalidades para além do teletrabalho no domicílio (“Sempre que o teletrabalho seja realizado no domicílio do trabalhador”).³⁸

Segundo Glória Rebelo é possível admitir a existência de teletrabalho no domicílio, bem como o teletrabalho em telecentros e o teletrabalho móvel ou *itinerante*.³⁹

O teletrabalho realizado em telecentros refere-se àquele cuja estrutura é repartida por teletrabalhadores sem relação entre si, de modo telemático, conexos à mesma empresa ou a diferentes organizações.⁴⁰

Trata-se assim de sítios onde é exequível desempenhar a atividade laboral com o recurso às TIC, como forma dos teletrabalhadores se manterem em ligação telemática com as suas organizações, permitindo assim uma diminuição do tempo e das despesas associadas às deslocações diárias.

É possível aferir a existência de diversos tipos de centros de trabalho, destacando-se os centros satélite e os *telecottages*.⁴¹

Nos primeiros os trabalhadores pertencem todos à mesma empresa, partilhando o espaço e os materiais/equipamentos necessários na prossecução da atividade laboral.

Já nos segundos podem existir teletrabalhadores afetos a diferentes empresas, e que, geralmente se situam-se em zonas de difícil acessibilidade ou na periferia dos grandes centros urbanos.⁴²

Por seu turno, o teletrabalho móvel ou *itinerante* não se relaciona a uma localização específica, podendo o teletrabalhador desempenhar suas funções em qualquer lugar, por meio de recurso às TIC, encontrando-se desta forma em constante contacto com a sua chefia.⁴³

³⁸ BATALHA, António Lopes, *A alienabilidade no Direito Laboral: trabalho no domicílio e teletrabalho*, Lisboa: Edições Universitárias Lusófonas, 2007, pág. 324.

³⁹ REBELO, Glória, *Estudos de Direito de Trabalho*, Edições Sílabo, 2019, pág. 212.

⁴⁰ AMADO, João Leal, *Contrato de Trabalho – Noções Básicas*, 3ª Ed., Edições Almedina, 2019, pág. 132

⁴¹ REBELO, Glória, *Estudos de Direito de Trabalho*, Edições Sílabo, 2019, pág. 228

⁴² QUINTAS, Hélder e Paula, *Manual de Direito do Trabalho e de Processo do Trabalho*, 5ª Ed., Coimbra:

Almedina, 2016, pág. 75

⁴³ REBELO, Glória, *Estudos de Direito de Trabalho*, Edições Sílabo, 2019, pág. 211

Neste contexto, o trabalho móvel pode ser desenvolvido em lugares como bibliotecas, cafés, hotéis ou mesmo nos transportes, facto sobejamente ligado com a difusão dos telefones, computadores e outros equipamentos portáteis.

Por último, destacamos ainda a ligação *online*, em que o computador externo está inserido numa rede de comunicações eletrónica (intranet), o que permite um diálogo interativo constante, em tempo real, não só com o computador matricial, mas com todos os terminais da rede, sendo esta a modalidade mais completa e que caracteriza, na sua essência, o teletrabalho.⁴⁴

⁴⁴ REDINHA, Maria Regina Gomes, *O Teletrabalho*, Texto publicado in II Congresso Nacional de Direito do Trabalho, Memórias, Almedina, 1999, pág. 15, disponível em: <https://repositorioaberto.up.pt/bitstream/10216/18672/2/49720.pdf>

Enquadramento normativo do Teletrabalho subordinado

3.1. O panorama na legislação nacional

O regime jurídico do teletrabalho foi consagrado inicialmente artigos 233.º a 243.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, que aprovou o Código do Trabalho, transpondo as diretrizes do acordo-quadro europeu de 16 de julho de 2002, que será abordado no subcapítulo seguinte.

Posteriormente, a Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o novo Código do Trabalho, regula o teletrabalho nos artigos 165.º a 171.º, não apresentando alterações de relevo em relação ao anterior regime.

Atualmente o teletrabalho é definido no n.º 1 do art. 165º do CT como a *“a prestação de trabalho em regime de subordinação jurídica do trabalhador a um empregador, em local não determinado por este, através do recurso a tecnologias de informação e comunicação”*.

Recentemente, no âmbito da pandemia mundial provocada pelo agente Coronavírus (SARS-Cov-2 e COVID-19), a figura do teletrabalho mereceu um destaque exponencial, como forma de mitigar as consequências provocadas pela mesma, nomeadamente como sendo uma solução para reduzir o risco de contágio do vírus.

Neste contexto foram adotadas várias medidas legislativas com profundo impacto nas empresas de diferentes setores de atividade e na sociedade em geral, que procuraremos enunciar resumidamente.

Antes de procedermos à identificação da panóplia de diplomas publicados em matéria de Teletrabalho em consequência da pandemia, que entraram em vigor em Portugal desde março de 2020, cumpre mencionar a Lei n.º 27/2006, de 3 de julho que prevê o decretamento de estados de alerta, de calamidade e de contingência⁴⁵ (cfr. art. 8º e ss. do referido diploma legal).

Já o estado de sítio e o estado de emergência resultam da lei fundamental e de uma lei específica, a Lei n.º 44/86, de 30 de setembro que estabelece o seu regime.

⁴⁵ **Nº 1 do Art. 8º da Lei 27/2006, 3 de julho:**

“Sem prejuízo do carácter permanente da atividade de proteção civil, os órgãos competentes podem, consoante a natureza dos acontecimentos a prevenir ou a enfrentar e a gravidade e extensão dos seus efeitos atuais ou expectáveis:

a) Declarar a situação de alerta;
b) Declarar a situação de contingência;
c) Declarar a situação de calamidade.”

O Estado de Emergência, bem como o Estado de Sítio, são estados de exceção que só podem ser declarados nos casos de agressão efetiva ou iminente por forças estrangeiras, de grave ameaça ou perturbação da ordem constitucional democrática ou de calamidade pública (arts. 19º n.º 2 da CRP e 1º n.º 1 do RESEM), e que permitem a suspensão ou restrição de determinados direitos, liberdades e garantias dos cidadãos, na medida do necessário para conter a ameaça.

Nos termos no n.º 3 do art. 19º da CRP, o Estado de Emergência é declarado, em detrimento do Estado de Sítio, quando os pressupostos referidos supra se revistam de menor gravidade. A sua declaração e execução devem respeitar o princípio da proporcionalidade e limitar-se, designadamente quanto à sua extensão, duração e meios utilizados, ao estritamente necessário ao pronto restabelecimento da normalidade constitucional (cfr. arts. 19º n.º 4 da CRP e 3º n.º 1 do RESEM).

Relativamente às medidas que podem ser tomadas, cumpre clarificar que a lei prevê apenas os limites das medidas a ser implementadas, dando uma ampla margem para a sua definição concreta (art. 2º n.º 2 do RESEM).

Face ao exposto, tratando-se de uma emergência sanitária, as medidas a adotar foram sobretudo restritivas da mobilidade e liberdade dos cidadãos, implicando a quarentena e isolamento forçados, bem como fora determinado o condicionamento ou a interdição do trânsito de pessoas e da circulação de veículos, cabendo, às autoridades assegurar os meios necessários ao cumprimento do disposto na declaração, particularmente no tocante ao transporte, alojamento e manutenção dos cidadãos afetados (art. 2º n.º 2 c) do RESEM).

Contudo, existem certos Direitos, Liberdades e Garantias que não são suscetíveis de serem restringidos ou suspensos.⁴⁶ A supradita suspensão deverá respeitar sempre o princípio da igualdade e da não discriminação, devendo cumprir aos limites estabelecidos na Lei (cfr. art. 2º n.º 2 do RESEM).

Conforme previsto no n.º 6 do art. 19º da CRP e no n.º 1 do art. 2º do RESEM, em nenhum caso, a declaração do Estado de Emergência pode afetar os direitos à vida, à integridade pessoal, à identidade pessoal, à capacidade civil e à cidadania, a não retroatividade da lei criminal, o direito de defesa dos arguidos e a liberdade de consciência e de religião.

Relativamente ao regime do teletrabalho as principais medidas legislativas adotadas, como forma de fazer face à crise pandémica, foram as seguintes:

⁴⁶ **Nº 3 do art. 19 da CRP**- “O estado de emergência é declarado quando os pressupostos referidos no número anterior se revistam de menor gravidade e apenas pode determinar a suspensão de alguns dos direitos, liberdades e garantias suscetíveis de serem suspensos.” (sublinhado nosso)

O primeiro diploma publicado, em sede desta matéria, foi o DL n.º 10-A/2020, de 13 de março que estabelece medidas excecionais e temporárias relativas à situação epidemiológica do novo Coronavírus - Covid19. Desta medida legislativa destacamos o seu n.º 1 do art. 29º, que previa que o regime de prestação subordinada de teletrabalho podia ser determinado unilateralmente pelo empregador ou requerido pelo trabalhador, sem necessidade de acordo das partes, desde que compatível com as funções exercidas.⁴⁷ Entretanto, este artigo foi revogado pelo DL n.º 24-A/2020, de 29 de maio que veio alterar as medidas excecionais e temporárias relativas à pandemia da doença Covid-19.

Por outro lado, destacamos o DL n.º 79-A/2020 de 1 de outubro que estabeleceu um regime excecional e transitório de reorganização do trabalho e de minimização de riscos de transmissão da infeção da doença Covid-19 no âmbito das relações laborais.

Com este diploma estatuiu-se a obrigatoriedade do teletrabalho, independentemente do vínculo laboral, aplicando-se, por exemplo, a trabalhadores em regime de trabalho temporário (cfr. alínea c) do n.º 2 do art. 3º e art. 5º do DL).

Posteriormente, foi publicada a Resolução do Conselho de Ministros n.º 101-A/2021, de 30 de julho que estabeleceu medidas excecionais e temporárias no âmbito da declaração de situação de calamidade.

Atendendo aos critérios de avaliação de risco e ao facto de, à data, pelo menos 50% da população já se encontrar com a vacinação completa, o teletrabalho deixou de ser obrigatório e passou a ser recomendado sempre que as atividades o permitissem.

Assim, com a diminuição progressiva do número de casos infetados com a doença de Covid-19, com a maior taxa de vacinação da população portuguesa e o maior controlo de propagação do vírus, prosseguiu a estratégia do levantamento de medidas de confinamento no âmbito do combate à pandemia.

A Resolução do Conselho de Ministros n.º 70-B/2021, de 4 de junho, definiu períodos de 15 dias entre as duas novas fases de desconfinamento para permitir que fossem avaliados os impactos das medidas na evolução da pandemia. Estatuiu que o teletrabalho apenas era obrigatório para atividades que o permitissem, mas apenas nos concelhos de risco elevado e nos concelhos de risco muito elevado (cfr. n.º 3).

Por seu turno, a Resolução do Conselho de Ministros n.º 135-A/2021, de 29 de setembro, altera as medidas no âmbito da situação de alerta. Nesse contexto, eliminou-se, desde logo, a

⁴⁷ Confronte com o n.º 2 do art. 166º do CT que determina que “*A implementação do regime de teletrabalho depende sempre de acordo escrito (...)*”

recomendação da adoção do regime de teletrabalho, sem prejuízo da manutenção das regras quanto ao desfasamento de horários.

Posteriormente surgiu o DL n.º 78-A/202, de 29 de setembro, que adotou medidas excepcionais e obrigatórias para determinados trabalhadores.

Assim, nos termos do disposto no n.º 1 do art. 25º- A do diploma, *“As pessoas com condições de imunossupressão que careçam de administração de uma dose adicional da vacina contra a COVID -19 nos termos das normas da Direção-Geral da Saúde vigentes a 1 de outubro de 2021 podem justificar a falta ao trabalho, mediante declaração médica, desde que não possam desempenhar a sua atividade em regime de teletrabalho ou através de outras formas de prestação de atividade.”*

Por fim, referimos a Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, que assume particular destaque uma vez que veio alterar o regime do teletrabalho constante no CT.

Apesar de não ser uma novidade a necessidade de existência de acordo para a prestação de trabalho, o legislador veio tornar evidente não só tal necessidade, como também a eventualidade de se acordar na prestação do trabalho em teletrabalho tanto desde o início da relação laboral, como durante a execução da mesma (cf. n.º n2 do art. 166º do CT).

Uma novidade introduzida pela lei é a possibilidade de opção pelo regime de permanência ou pela alternância de períodos de trabalho à distância e de trabalho presencial, sendo ainda possível um regime misto (cfr. N.º 2 do art. 166º), sendo certo que, nos dias de hoje, se verifica que muitos colaboradores exercem a sua atividade em regime híbrido.

Nos termos dos n.ºs 2 e 3 do art. 167º do CT, relativamente à duração do teletrabalho, poderá ser de duração determinada ou indeterminada, sendo que, no primeiro caso, terá duração máxima de 6 meses, renovando-se automaticamente por iguais períodos de tempo, e, no segundo caso, qualquer das partes poderá fazê-lo cessar mediante comunicação escrita, com 60 dias de antecedência.

Outra inovação que destacamos prende-se com o dever do empregador se abster de contactar o trabalhador no período de descanso, não podendo daí decorrer nenhuma espécie de discriminação, nos termos nos termos da alínea b) do n.º 1 do art. 169.º-A ex vi do art. 199ºA do CT.

Por outro lado, segundo o disposto no atual n.º 2 do art. 168º, *“São integralmente compensadas pelo empregador todas as despesas adicionais que, comprovadamente, o trabalhador suporte como direta consequência da aquisição ou uso dos equipamentos e sistemas informáticos ou telemáticos necessários à realização do trabalho, nos termos do número anterior, incluindo os acréscimos de custos de energia e da rede instalada no local de*

trabalho em condições de velocidade compatível com as necessidades de comunicação de serviço, assim como os custos de manutenção dos mesmos equipamentos e sistemas.”

À luz do n.º 3 do mesmo preceito, o acréscimo das despesas é aferido por comparação com as despesas homólogas do trabalhador no mesmo mês do último ano anterior à prestação do trabalho em teletrabalho.

Cremos, à semelhança do perfilhado por João Leal Amado⁴⁸, que a aplicação prática desta solução será de difícil verificação devido à dificuldade de prova das despesas *extra* suportadas pelo teletrabalhador. Ainda assim, o preceito firma o princípio correto de que deve ser a entidade empregadora a assumir todas as despesas inerentes à prestação da atividade laboral.

Por último, em relação ao local de trabalho, de acordo com a nova redação do n.º 1 do art. 165º do CT, o teletrabalho é prestado em local não determinado pelo empregador, contrariamente ao antigo preceito que dispunha que o teletrabalho era realizado habitualmente fora da empresa.

A nova noção legal apresentada poderia induzir a que no teletrabalho seria o trabalhador a determinar o seu local de trabalho. Contudo, nos termos da alínea b) do n.º 4 do art. 166º, constata-se que o acordo para prestação de teletrabalho deverá conter e definir o local de trabalho do teletrabalhador, sendo certo que a modificação desse local carecerá de novo acordo escrito entre as partes, como resulta do n.º 8 do mesmo preceito.

Neste sentido, conforme entendimento de Maria Regina Redinha, com o qual concordamos, tendo de existir mútuo consenso quanto ao local de trabalho, não faz sentido a alusão ao local de trabalho não determinado pelo empregador.⁴⁹

3.2. As visões e ações apresentadas pela União Europeia

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) regulamentou na sua Convenção n.º 177, de 20 de junho de 1996, o trabalho no domicílio, tendo posteriormente surgido a Recomendação da Comissão de 27 de maio de 1998 relativa à ratificação da Convenção.⁵⁰

⁴⁸ AMADO, João Leal, *Teletrabalho: o “novo normal” dos tempos pós-pandémicos e a sua nova lei*, disponível em <https://observatorio.almedina.net/index.php/2021/12/29/teletrabalho-o-novo-normal-dos-tempos-pos-pandemicos-e-a-sua-nova-lei/>

⁴⁹ REDINHA, Maria Regina, in *Revista de Questões Laborais* n.º 60, *O Teletrabalho*, Associação de Estudos Laborais, Almedina, 2022, pág. 29

⁵⁰ Vide <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A31998H0370>

No entanto, o teletrabalho só começou a fazer parte da agenda europeia através do Programa de Ação Social 1998-2000 da CE, onde “*se acordou realizar uma série de consultas aos parceiros sociais que versassem sobre a necessidade de uma ação de caráter comunitário que fizesse referência à proteção dos teletrabalhadores*”.⁵¹

Neste contexto, surgiu o acordo-quadro sobre o teletrabalho, representando o primeiro acordo autónomo negociado pelos parceiros sociais europeus e que se caracterizou como sendo o marco nas relações laborais da União Europeia, pois pela primeira vez, os parceiros sociais europeus e as suas organizações abordaram uniformemente o desafio emergente das novas formas de organização do trabalho, definindo uma série de princípios e regras para assegurar a sua implementação em todos os estados-membros.

O Acordo abriu um importante precedente, que posteriormente foi seguido em três outros casos⁵².

A 16 de julho de 2002, os parceiros sociais interprofissionais europeus concluíram o Acordo-Quadro de Teletrabalho⁵³, que foi assinado pela Confederação Europeia dos Sindicatos (CES), representando também o Comité de Ligação EUROCADRES/CEC, a Confederation of European Business (BUSINESSEUROPE, então UNICE), o Centro Europeu de Empreendimentos de Participação Pública e de Empreendimentos de Interesse Económico Geral (CEEP), e a Associação Europeia de Artesanato, Pequenas e Médias Empresas (UEAPME).

Neste contexto, o teletrabalho é reconhecido como um meio de modernização da organização do trabalho, ao introduzir novos ajustes de trabalho mais flexíveis e conferir maior autonomia, alcançando uma melhor conciliação entre a vida profissional, privada e familiar e garantido aos teletrabalhadores o mesmo nível de proteção que os trabalhadores que exercem as suas atividades nas instalações da entidade patronal.

O acordo delimita vários pontos fulcrais em que a natureza específica do teletrabalho deve ser tida em conta, nomeadamente:

⁵¹ LLAMOSAS TRAPAGA, Aida, *Relaciones Laborales y Nuevas Tecnologías de la Información y de la Comunicación*, Una Relación Fructífera no Exenta de Dificultades, Editorial Dykinson, S.L., Madrid, 2015, pág. 63

⁵² Acordos-Quadro sobre Stress Relacionado com Trabalho (2004) e Assédio e Violência no Trabalho (2007), ambos negociados pelos parceiros sociais a nível interprofissional da UE, e o Acordo sobre os Trabalhadores na proteção da saúde através do bom manuseio e uso da sílica cristalina e produtos que a contenham (2006), o primeiro acordo multissetorial negociado pelos parceiros sociais.

⁵³ Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10131>

- O caráter voluntário do teletrabalho, tanto para o trabalhador como para o empregador;
- A equiparação dos mesmos direitos conferidos aos trabalhadores que exercem a atividade profissional nas instalações do empregador;
- O empregador é responsável por tomar as medidas adequadas para garantir a proteção dos dados utilizados e tratados pelo teletrabalhador para fins profissionais;
- O respeito pela privacidade do teletrabalhador;
- O empregador é responsável pelo fornecimento, instalação e manutenção do equipamento necessário ao teletrabalho regular;
- O empregador é responsável pela proteção da saúde e segurança do teletrabalhador;
- A carga de trabalho e os padrões de desempenho do teletrabalhador são equivalentes aos de trabalhadores comparáveis nas instalações do empregador;
- Os teletrabalhadores têm o mesmo acesso à formação e progressão na carreira que os trabalhadores comparáveis nas instalações do empregador e estão sujeitos às mesmas políticas de avaliação que estes são os seus trabalhadores, promovendo-se assim a igualdade e a proibição da discriminação;
- São conferidos os mesmos direitos coletivos aos teletrabalhadores em referência aos trabalhadores que prestam a atividade laboral nas instalações do empregador.

Em termos legislativos, o teletrabalho não é regulamentado ao nível da UE através de mecanismos legais, nenhuma diretiva específica centra-se no teletrabalho, embora várias diretivas e regulamentos abordam as questões mais importantes para garantir as boas condições de trabalho para os teletrabalhadores.

Como exemplo, destacamos a Diretiva do Tempo de Trabalho da UE, a Diretiva 2003/88⁵⁴, que incluiu disposições que se destinavam a proteger a segurança e a saúde dos trabalhadores, incluindo os que realizavam o teletrabalho.

Além de que, a Diretiva-Quadro sobre a Segurança e Saúde no Trabalho (Diretiva do Conselho 89/391/CEE)⁵⁵, que teve como objetivo principal incentivar as melhorias na segurança e saúde dos trabalhadores no local de trabalho, não especificou o local de trabalho

⁵⁴ Diretiva 2003/88/EC do Parlamento Europeu e do Conselho da União Europeia, de 4 de novembro de 2003, relativa a certos aspetos da organização do tempo de trabalho (JO L 299 de 18.11.2003).

⁵⁵ Diretiva 89/391/CEE do Conselho, de 12 de junho de 1989, relativa à introdução de medidas para promover melhorias na segurança e saúde dos trabalhadores no trabalho (JO L 183 de 29.6.1989)

quando se trata da aplicação das suas disposições e como resultado, também se aplica aos teletrabalhadores.

Mais recentemente, a Diretiva das Condições de Trabalho Transparentes e Previsíveis, a Diretiva (UE) 2019/1152⁵⁶, de forma indireta, abordou alguns dos desafios associados à proteção dos teletrabalhadores. Importa referir que esta diretiva requer que sejam efetuadas disposições em relação ao local de trabalho e que os padrões de trabalho sejam esclarecidos no contrato de trabalho.

Igualmente importante, é a Diretiva n.º 2019/1158⁵⁷, que inclui o teletrabalho como uma das modalidades de trabalho flexível e os regimes a que têm direito os pais, encarregados de educação e cuidadores que trabalham nesta modalidade laboral.

Importa ainda salientar, a recente iniciativa legislativa do Parlamento Europeu em janeiro de 2021⁵⁸ que insistiu para que a Comissão propusesse uma lei destinada a reconhecer o direito de desconectar, sendo que esta lei também deve estabelecer os requisitos mínimos para o trabalho remoto, determinando as condições de trabalho, horas e períodos de descanso.

3.3. O teletrabalho em outros regimes europeus:

3.3.1. Espanha

No nosso país vizinho, inicialmente, a lei que regulava o *teletrabajo* ou *trabajo a distancia*, começava com o contrato de trabalho no domicílio, contemplado no então artigo 13.º do *Estatuto de los Trabajadores* (Lei 8/1980 de 10 de março de 1980) e definia-se como aquele que se desenvolvia “sem supervisão do empregador”.⁵⁹

Posteriormente, em 2012, o regime do trabalho tradicional em casa foi modificado, no âmbito da *Ley 3/2012, de 6 de julio*, sobre medidas urgentes para a reforma do mercado de trabalho, para acomodar o trabalho remoto baseado no uso intensivo das novas tecnologias, em decorrência das vantagens promovidas pelo teletrabalho como modelo produtivo, favorecendo a economia e a agilidade na organização do trabalho.⁶⁰

⁵⁶ Diretiva (UE) 2019/1152 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, sobre um trabalho transparente e previsível das condições na União Europeia (JO L 186 de 11.7.2019)

⁵⁷ Diretiva (UE) 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores e que revoga a Diretiva 2010/18/UE do Conselho (JO L 188 de 12.7.2019)

⁵⁸ European Parliament resolution of 21 January 2021 with recommendations to the Commission on the right to disconnect (2019/2181(INL))

⁵⁹ Disponível em <https://www.boe.es/eli/es/l/1980/03/10/8>

⁶⁰ Neste sentido veja-se o ponto III da referida Lei: “*El deseo de promover nuevas formas de desarrollar la actividad laboral hace que dentro de esta reforma se busque también dar cabida, con garantías, al*

Neste contexto foi definido o trabalho remoto no artigo 13.º do texto consolidado do Estatuto dos Trabalhadores, aprovado pelo Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de outubro, como “*a prestação da atividade laboral que se desenvolve preponderantemente no domicílio do trabalhador ou em local por ele livremente escolhido, em alternativa ao seu desenvolvimento presencial no local de trabalho da empresa*”.⁶¹

O artigo 13º do *Estatuto de los Trabajadores* era insuficiente face às exigências e peculiaridades do teletrabalho, pelo que em 2018, foi aprovada a *Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre*, sobre a Proteção de Dados Pessoais e garantia de direitos digitais, tais como o direito à privacidade e uso de dispositivos digitais no local de trabalho e o direito à desconexão digital.⁶²

Suscitou-se também a necessidade de conciliar o trabalho com a vida familiar e assim, em 2019, o *Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo*, determinou medidas urgentes para garantir a igualdade de tratamento e oportunidades entre mulheres e homens no emprego e na profissão e estabeleceu um autêntico direito de conciliar trabalho e vida familiar através do uso de formas de regime de trabalho flexível.⁶³

O teletrabalho ganhou maior dimensão em Espanha em 2020, à semelhança da maior parte dos países europeus, como resultado das medidas adotadas pelas autoridades competentes para proteger os cidadãos da propagação do coronavírus, travando assim a sua expansão. Assim, nos termos do artigo 5.º *Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo*,⁶⁴ sobre medidas extraordinárias urgentes para fazer face ao impacto económico e social da COVID-19, é estabelecido o carácter preferencial do trabalho remoto em detrimento de outras modalidades de trabalho.

Posteriormente seguiu-se a publicação do *Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre*, que veio distinguir entre “*trabajo a distancia*” e “*teletrabajo*”.

O “trabalho à distância” é definido no art. 2º como a “*forma de organização do trabalho ou de realização da atividade laboral (em regime de subordinação) segundo a qual se exerça*

teletrabajo: una particular forma de organización del trabajo que encaja perfectamente en el modelo productivo y económico que se persigue, al favorecer la flexibilidad de las empresas en la organización del trabajo, incrementar las oportunidades de empleo y optimizar la relación entre tiempo de trabajo y vida personal y familiar. Se modifica, por ello, la ordenación del tradicional trabajo a domicilio para dar acogida, mediante una regulación equilibrada de derechos y obligaciones, al trabajo a distancia basado en el uso intensivo de las nuevas tecnologías” disponível em <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2012-9110>

⁶¹ Disponível em:

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430&b=24&tn=1&p=20151024#a13>

⁶² Cf. Artigos 87º e ss disponível em: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2018-16673>

⁶³ Disponível em <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2019-3244>

⁶⁴ Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-3824>

no domicílio do trabalhador ou no local por ele escolhido, durante todo ou parte do horário de trabalho, de forma regular.”

Já o teletrabalho em si é caracterizado no mesmo artigo como um subtipo do trabalho à distância, que se distingue pelo facto de ser prestado “*através da utilização exclusiva ou preponderante de meios e sistemas informáticos, telemáticos e de telecomunicações.*”⁶⁵

À semelhança do nosso art. 169.º do CT, o *Estatuto de los Trabajadores* também salvaguarda, no seu artigo 4.º, a relevância de igualdade de direitos entre os trabalhadores que exercem funções presencialmente e aqueles que as prestam a atividade laboral à distância.

A última alteração foi introduzida pela *Ley 10/2021, de 9 de julio*⁶⁶, sobre o trabalho à distância, que não trouxe grandes alterações face ao anterior *Real Decreto Ley*, sendo a principal novidade a alteração do artigo 40.º da Lei das Infrações e Sanções da Ordem Social (LISOS), reforçando as sanções para as empresas que não formalizem o contrato de trabalho à distância nos termos e com os requisitos legais e convencionalmente estabelecidos.

Aqui chegados, cumpre evidenciar algumas diferenças entre o regime espanhol e o regime jurídico português.

Nos termos do n.º 1 do art. 1º da *Ley 10/2021, de 9 de julio*, a existência de trabalho à distância só se verifica se for prestada de forma regular, entendendo-se de forma regular o trabalho remoto que se preste, num período de referência de três meses, a um mínimo de trinta por cento da jornada, ou a percentagem proporcional equivalente em função da duração do contrato de trabalho (cf. n.º2 do preceito). Nestes moldes, os trabalhadores que trabalham remotamente, mas não cumprem este requisito são excluídos do âmbito de aplicação desta lei.

Já de acordo com o preceituado no n.º 1 do art. 165º do CT, “*Considera-se teletrabalho a prestação de trabalho em regime de subordinação jurídica do trabalhador a um empregador, em local não determinado por este, através do recurso a tecnologias de informação e comunicação*”, não existe um requisito temporal mínimo de trabalho para que o regime possa ser aplicado.

Contudo, nos termos do disposto no n.º 3 do art. 166º do CT, o acordo de teletrabalho tem de definir o regime de permanência ou de alternância de períodos de trabalho à distância e de trabalho presencial.

⁶⁵ Cf. Art. 2º do Real Decreto, disponível em <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-11043>

⁶⁶ Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-11472>

Por sua vez, conforme o estatuído no artigo 7.º da *Ley 10/2021*, o conteúdo mínimo do acordo, pode ser sempre aumentado pelas disposições resultantes de acordo coletivo, enquanto no regime português, nos termos do n.º 4 do artigo 166.º do CT são enunciados os elementos que o acordo de teletrabalho deve conter, deixando na disponibilidade das partes a possibilidade de abranger outros elementos no acordo.

De salientar também que, de acordo com o artigo 8º da lei espanhola, “*A alteração das condições estabelecidas no acordo de trabalho remoto, incluindo a percentagem de trabalho presencial, deve ser objeto de acordo entre a empresa e o trabalhador, formalizando-o por escrito.*” Por seu turno, no nosso ordenamento jurídico, “*Qualquer das partes pode rescindir o acordo durante os primeiros 30 dias da sua execução*”, conforme estipulado no n.º 4 do art. 167º do CT.

3.3.2. França

No regime jurídico francês o teletrabalho surgiu pela primeira vez em 2012 através da *Loi nº2012-387 du 22 mars 2012* nos artigos L1222-9 a L1222-11, sendo definido como “*qualquer forma de organização do trabalho em que o trabalho que também poderia ser realizado nas instalações do empregador é realizado por um trabalhador fora dessas instalações de forma regular e voluntária utilizando as tecnologias de informação e comunicação*”.⁶⁷

Determina-se no artigo L1222-9-III que o teletrabalhador possui os mesmos direitos que o trabalhador em regime de trabalho presencial, tal como acontece o nosso regime e na legislação laboral espanhola.

Posteriormente seguiu-se a *L’ordonnance nº2017-1387 du 22 septembre 2017*, sobre a previsibilidade e segurança das relações de trabalho, flexibilizando o regime jurídico do teletrabalho e tornando assim mais atrativa a utilização do teletrabalho. Com efeito, distingue o teletrabalho ocasional do teletrabalho regular.

Antes desta portaria, o empregador e o trabalhador podiam acordar o teletrabalho, mas as condições eram mais restritivas. O teletrabalho tinha de ser definido no contrato de trabalho ou em aditamento posterior ao contrato. Com a portaria, o teletrabalho pode ser estabelecido por

⁶⁷ Cf. art. L1222-9 da lei, disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGIARTI000025558060/2012-03-24>

acordo coletivo, ou por um simples acordo, como a troca de e-mails, sendo que o empregador que recusar esta modalidade de trabalho deve justificar a sua decisão.⁶⁸

Além disso, esta portaria confere maior segurança ao admitir que o acidente ocorrido durante os horários previstos para o teletrabalho se presume um acidente de trabalho, nos termos do n.º 9 do art. L1222-9.

Mais tarde, face às medidas impostas pelas autoridades públicas como forma de mitigar os impactos da pandemia de covid-19, foi publicado o *Accord National Interprofessionnel (ANI) du 26 novembre 2020*, como forma de adaptar, clarificar e reafirmar o quadro jurídico do teletrabalho.

Neste contexto, o objetivo do referido acordo é *"esclarecer o enquadramento legal aplicável ao teletrabalho e oferecer aos atores sociais da empresa e dos sectores profissionais uma ferramenta de apoio ao diálogo social e de apoio à negociação, permitindo-lhes promover o sucesso da implementação do teletrabalho"*.⁶⁹

Posto isto, contrariamente ao que sucede em Espanha, e à semelhança do que se passa no regime português, a lei francesa não exige o requisito de regularidade do teletrabalho para que se verifique a sua existência. Contudo, a prática do teletrabalho deve ser previamente estruturada e disciplinada, nomeadamente no modo pelo qual se combine com a prática do trabalho presencial.

Nas palavras de António Monteiro Fernandes, é isto que resulta do artigo L1222-9 *du Code du Travail*, ainda que em jeito de recomendação, em que a noção de teletrabalho *"aparece despida de qualquer nota de continuidade ou permanência, mas é complementada pela "exigência" de que, em acordo coletivo ou em regulamentação interna, sejam, entre outros pontos, reguladas as "condições de passagem" ao teletrabalho e de "retorno" ao trabalho presencial"*.⁷⁰

Um tema que assume particular relevância relaciona-se com o controlo dos tempos de trabalho pelo empregador em teletrabalho, pelo facto da sua vaga regulação e que, por isso, pode suscitar algumas questões de aplicabilidade prática.

⁶⁸ Cf. art. L1222-9 da lei 2012-387, de 22 de março de 2012 e da nova redação dada pela portaria n.º 2017-1387, de 22 de setembro de 2017, disponível em:

<https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGIARTI000035643958/2017-09-24>

⁶⁹ Vide preâmbulo do ANI, disponível em: https://www.cadrescdfd.fr/sites/default/files/inline-files-two/ANI%20T%C3%A9travail%20-%2026%2011%202020_non_sign%C3%A9.pdf

⁷⁰ FERNANDES, António Monteiro, in Revista de Questões Laborais n.º 60, *O Teletrabalho*, Associação de Estudos Laborais, Almedina, 2022, pág. 13 e ss.

No regime jurídico francês, de acordo com o n.º 3 constante do ponto II do art. L1222-9, os métodos para controlar o tempo de trabalho ou regular a carga de trabalho, são definidos pela convenção coletiva aplicável ou, na sua falta, por carta redigida pelo empregador.

Em Portugal, nos termos do n.º 4 do art. 169º A, “*Os poderes de direção e controlo da prestação de trabalho no teletrabalho são exercidos preferencialmente por meio dos equipamentos e sistemas de comunicação e informação afetos à atividade do trabalhador, segundo procedimentos previamente conhecidos por ele e compatíveis com o respeito pela sua privacidade*”, devendo, conforme estipulado no n.º 5 respeitar os princípios da proporcionalidade e transparência e sendo proibida a conexão permanente, durante a jornada de trabalho, quer por meio de imagem, quer por meio de som.

Destarte, na legislação francesa, os meios de controlo de tempo de trabalho são deixados à determinação do empregador, desde que previamente sejam conhecidos pelo trabalhador e que o seu recurso se justifique. No ordenamento jurídico português, apesar de ser de estar previsto que os poderes de controlo do empregador são preferencialmente através meios de equipamentos e sistemas de comunicação e informação, na prática pode ser difícil aferir se o trabalhador está em cada momento da jornada de trabalho efetivamente a trabalhar, sem violação da lei.⁷¹

Parece, assim, que em ambos os ordenamentos jurídicos a lei é lacunosa neste âmbito, carecendo de uma maior tutela regulamentar.

3.3.3. Itália

A regulação do teletrabalho no regime jurídico italiano encontrou dois pontos de referência importantes, no *Accordo Quadro del 16 luglio 2002*⁷², primeiro, e posteriormente no *Accordo Interconfederale del 9 giugno 2004* que veio implementar o Acordo-Quadro anterior.⁷³

Nos termos do n.º 1 do art. 1 do *Accordo Interconfederale* entende-se por teletrabalho “*a forma de organização e/ou desempenho do trabalho utilizando as tecnologias da informação no âmbito de um contrato em que a atividade laboral, que também poderia ser nas instalações*

⁷¹ *Ibidem*

⁷² Disponível em:

https://olympus.uniurb.it/index.php?option=com_content&view=article&id=2155:accordo-quadro-europeo-sul-telelavoro-16-luglio-2002&catid=52&Itemid=139

⁷³ Disponível em:

https://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2020/02/accordo_interconfederale_telelavoro_9_6_2004.pdf

da empresa, é realizada regularmente fora das instalações da empresa”, e conforme disposto no n.º 1 do art. 2º, decorre de uma escolha voluntária do empregador e do

trabalhador interessado, ou seja, pressupõe o consentimento de ambas as partes envolvidas.

Após um período experimental, foi publicada a *Legge n.81 del 22 maggio 2017*⁷⁴ (também conhecida como *Lei do Trabalho Ágil*), estabelecendo no seu art. 18º que “A prestação de trabalho é realizada, parte dentro das instalações da empresa e parte fora sem posto de trabalho fixo, apenas dentro dos limites máximos de carga horária diária e semanal, decorrentes da lei e da negociação coletiva.”

Neste contexto o conceito de *lavoro agile* transcende os contornos de teletrabalho, sendo que a pretensão do legislador italiano foi a de abrir as modalidades de organização flexível de trabalho, não se compatibilizando com os princípios estabelecidos no Acordo-Quadro europeu, nomeadamente no elemento da regularidade do teletrabalho, e caracterizando-se pela indeterminação dos critérios de tempo e lugar da prestação de trabalho.⁷⁵

No que respeita ao regime do controlo dos tempos de trabalho, a referida lei prevê no n.º 1 do art. 21º que o acordo relativo à modalidade de trabalho ágil regula o exercício do poder de controlo do empregador sobre o desempenho prestado pelo trabalhador fora das instalações da empresa em cumprimento do art. 4º da *legge 20 maggio 1970, n. 300*.

De acordo com o estabelecido no preceito enunciado, “É proibida a utilização de sistemas audiovisuais e outros equipamentos para efeitos de controlo remoto da atividade dos trabalhadores. Os sistemas e equipamentos de controlo que sejam exigidos pelas necessidades organizacionais e produtivas ou pela segurança do trabalho, mas que também deem lugar à possibilidade de controlo remoto das atividades dos trabalhadores, só podem ser instalados após acordo com os representantes sindicais da empresa ou, na sua ausência destes, com a comissão interna. Na falta de acordo, a pedido do empregador, a inspeção do trabalho providencia, quando necessário, as modalidades de utilização das referidas instalações.”⁷⁶

Destarte, no entendimento de Monteiro Fernandes, que subscrevemos, parece haver uma margem de discricionariedade concedida ao empregador relativamente ao poder de controlo e disciplina no trabalho ágil.⁷⁷

⁷⁴ Disponível em:

<https://def.finanze.it/DocTribFrontend/getAttoNormativoDetail.do?ACTION=getSommaro&id=%7B9872E708-F077-4699-AB74-F9DAECD29C24%7D>

⁷⁵ FERNANDES, António Monteiro, in Revista de Questões Laborais n.º 60, *O Teletrabalho*, Associação de Estudos Laborais, Almedina, 2022, pág. 10 e ss.

⁷⁶ Disponível em: <http://www.comune.jesi.an.it/MV/leggi/1300-70.htm>

⁷⁷ FERNANDES, António Monteiro, in Revista de Questões Laborais n.º 60, *O Teletrabalho*, Associação de Estudos Laborais, Almedina, 2022, pág. 18

Problemas jurídicos do Teletrabalho subordinado

4.1. Choque entre os poderes de direção e orientação do empregador e a defesa da privacidade do teletrabalhador

Traçado que está o regime geral do teletrabalho subordinado, procuraremos no presente capítulo abordar algumas questões que se podem suscitar relativamente aos componentes intrínsecos desta modalidade de trabalho, mormente ao choque entre os poderes de direção e orientação do empregador e o direito à privacidade do teletrabalhador.

No que respeita aos poderes do empregador, o Código do Trabalho reconhece, nos artigos 97º a 99º, o poder diretivo, o poder regulamentar e o poder disciplinar.

Maria do Rosário Palma Ramalho identifica ainda, para além destes, o poder organizativo e o poder de vigilância ou de controlo.⁷⁸

No dizer de Rui Assis, uma parte significativa da doutrina inclina-se no sentido de não reconhecimento da autonomia do poder regulamentar.⁷⁹

No mesmo sentido, Menezes Cordeiro considera a elaboração do regulamento de empresa pelo empregador ao abrigo dos poderes de direção que lhe competem.⁸⁰

Na mesma linha de pensamento, Romano Martinez entende que o poder regulamentar caracteriza-se como um instrumento de concretização do poder de direção.⁸¹

Coutinho de Almeida, na mesma esteira, destaca na relação laboral entre as partes, o poder de direção, previsto no artigo 97º do CT e o poder disciplinar, consagrado no artigo 98º do CT, sendo que o poder regulamentar é um meio para atingir os fins prosseguidos⁸².

Importa ressaltar que a relação laboral tem como base o pressuposto da subordinação, o elemento fundamental que caracteriza o contrato de trabalho. Desta forma, a relação laboral analisa-se numa relação do poder do empregador e, nesta relação, o trabalhador surge como a

⁷⁸ RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito do Trabalho*, Parte II – Situações Laborais Individuais, Almedina, Coimbra, 4ª Ed., 2012, pág. 610.

⁷⁹ ASSIS, Rui, *O poder de direção do empregador, Configuração geral e problemas atuais*, Coimbra Editora, 2005, pág. 95 e ss.

⁸⁰ *Ibidem*

⁸¹ *Ibidem*

⁸² ALMEIDA, Jorge Coutinho de, *Poder Empresarial: Fundamento, Conteúdo e Limites*, in *Temas de Direito do Trabalho – Direito do Trabalho na Crise*, Coimbra Editora, Coimbra, 1990, pág. 318.

parte juridicamente subordinada e associada ao dever de obediência às ordens e instruções do empregador⁸³.

Assim, nos termos do disposto no art. 97º do CT, “*Compete ao empregador estabelecer os termos em que o trabalho deve ser prestado, dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem.*”

Por seu turno, o n.º 1 do art. 99º do CT estabelece que “*O empregador pode elaborar regulamento interno de empresa sobre organização e disciplina do trabalho*”, determinado o n.º 2 que “*Na elaboração do regulamento interno de empresa é ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, as comissões intersindicais, as comissões sindicais ou os delegados sindicais.*”

Já o poder disciplinar, previsto no art. 98º do CT, é usualmente definido como um poder de impor e de aplicar sanções ou medidas disciplinares aos trabalhadores “*cuja conduta conflitue com os padrões de comportamento da empresa ou se mostre inadequada à correta efetivação do contrato.*”⁸⁴

Neste contexto, e no entendimento de Leal Amado⁸⁵, estamos perante um *poder punitivo privado*, através do qual o empregador pode *castigar* o trabalhador, caso entenda que este cometeu uma qualquer infração disciplinar.

Neste âmbito, o leque de sanções à disposição da entidade empregadora encontra-se consagrado no n.º 1 do art. 328º do CT. Assim, no exercício do poder disciplinar, o empregador pode aplicar as seguintes sanções:

- a) *Repreensão;*
- b) *Repreensão registada;*
- c) *Sanção pecuniária;*
- d) *Perda de dias de férias;*
- e) *Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;*
- f) *Despedimento sem indemnização ou compensação.*

A aplicação das sanções disciplinares encontra-se sujeita a princípios gerais previstos no Código do Trabalho, mormente os princípios da proporcionalidade e do *ne bis in idem*, consagrados no n.º 1 do art. 330º do CT que estabelece que “*A sanção disciplinar deve ser*

⁸³ AMADO, João Leal, *Contrato de Trabalho*, Coimbra Editora, 3ª Ed. Reimpressão, 2013, pág. 207

⁸⁴ ASSIS, Rui, *O poder de direção do empregador, Configuração geral e problemas atuais*, Coimbra Editora, 2005, pág. 100

⁸⁵ AMADO, João Leal, *Contrato de Trabalho*, Coimbra Editora, 3ª Ed. Reimpressão, 2013, pág. 209

proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infração”, bem como o princípio do contraditório salvaguardo no n.º 6 do art. 329º do CT que prevê que “A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador”.

Aqui chegados, e tendo presente a expressão do filósofo Herbert Spencer que defendia que “*A liberdade de cada um termina onde começa a liberdade do outro*”, questionamos quais são os limites impostos aos poderes do empregador em relação à parte mais débil da relação laboral, o trabalhador.

Na alínea e) do n.º 1 do art. 128º do CT está previsto o dever de obediência do trabalhador que preceitua que deve “*Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho (...)*”. Mas em que medida e limites? Desde “*(...) que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias*”, conforme estipulado na parte final do preceito. Garantias essas indicadas no art. 129º do CT.

Conforme consagrado no n.º 1 do artigo 59º da nossa lei fundamental, todos trabalhadores, independentemente da sua idade, sexo, raça, cidadania, país de origem, religião e das convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

“a) À retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade, observando-se o princípio de que para trabalho igual salário igual, de forma a garantir uma existência condigna;

b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar;

c) A prestação do trabalho em condições de higiene, segurança e saúde;

d) Ao repouso e aos lazeres, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas;

e) À assistência material, quando involuntariamente se encontrem em situação de desemprego;

f) A assistência e justa reparação, quando vítimas de acidente de trabalho ou de doença profissional.”

Já o Código do Trabalho estabelece nos artigos 14º e seguintes os direitos de personalidade do trabalhador, sendo que aqui destacamos o direito à reserva da intimidade privada, vertido no n.º 1 do art. 26 da CRP e no art. 16 do CT, que “*abrange quer o acesso, quer a divulgação de aspetos atinentes à esfera íntima e pessoal das partes, nomeadamente relacionados com a vida familiar, afetiva e sexual, com o estado de saúde e com as convicções políticas e religiosas*”, conforme o n.º 2 da norma laboral.

O artigo 16º do CT trata especificamente do direito à reserva da intimidade da vida privada, sendo que os artigos 17º a 22º cuidam de interesses protegidos referentes à privacidade do trabalhador, quer relativos à vida privada (alínea a) do n.º 1 do art. 17º, a título de exemplo), quer atinentes à intimidade da vida privada (cf. alínea b) do n.º 1 do artigo 17º do CT). Assim, ressaltavam direitos que dizem respeito à proteção de dados pessoais (art.17º), os dados biométricos (art. 18º), os testes e exames médicos(art.19º), os meios de vigilância a distância (art. 20) e a confidencialidade de mensagens e de acesso a informação (art. 22º).

Ao nível internacional a proteção da privacidade dos indivíduos, remonta à Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 1948, que estabelece no art. 12º que *“Ninguém será sujeito à interferência na sua vida privada, na sua família, no seu lar ou na sua correspondência, nem a ataque à sua honra e reputação. Todo ser humano tem direito à proteção da lei contra tais interferências ou ataques.”*

No âmbito da União Europeia, também foi consagrado, na Convenção Europeia dos Direitos do Homem de 1950, no artigo 8º, o direito ao respeito pela vida privada e familiar.

Também no domínio europeu, salientamos a Carta de Direitos Fundamentais da União Europeia, que salvaguarda no seu art. 7º o respeito pela vida privada.

Um dos principais problemas que se coloca ao nível do teletrabalho é o de considerar que quando os trabalhadores executam o seu trabalho subordinado no domicílio pode existir confusão entre trabalho e vida privada, entre tempo de trabalho e tempo de lazer, entre local de trabalho e domicílio. ⁸⁶ Destarte, como se concilia o teletrabalho com a privacidade do teletrabalhador, sob supervisão imediata do empregador?

A necessidade de limites adicionais ao poder de controlo que é exercido pelo empregador no teletrabalho é reforçada e, teve-se como objetivo precaver o perigo de violação da privacidade da vida do teletrabalhador. Assim, face a esta necessidade, refira-se, o art.170º do CT sob a epígrafe *“Privacidade de trabalhador em regime de teletrabalho”*, que dispõe o n.º 1 que *“ O empregador deve respeitar a privacidade do trabalhador, o horário de trabalho e os tempos de descanso e de repouso da família deste, bem como proporcionar-lhe boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como psíquico”* e no n.º 2 garante que *“Sempre que o teletrabalho seja realizado no domicílio do trabalhador, a visita ao local de trabalho requer aviso prévio de 24 horas e concordância do trabalhador”*.

⁸⁶ REBELO, Glória, Teletrabalho e Privacidade, Contributos e Desafios para o direito do Trabalho, RH Editora, 1ª Ed., 2004, pág. 41 e ss.

Nas palavras de Glória Rebelo, o direito à privacidade, mais do que um direito a não ser incomodado, é um direito de controlo das informações que afetam a pessoa, com relevância, quer para a forma, quer para o conteúdo da sua divulgação. Ou seja, é o direito que qualquer cidadão tem de, não só reservar para si uma esfera da sua vida privada, mantendo-se secreta e inatingível aos demais, mas também de poder evitar a instrumentalização ou a divulgação de informações sobre a sua pessoa.⁸⁷

No entendimento de Gomes Canotilho e Vital Moreira, a intimidade “*analisa-se “em dois direitos menores: por um lado, o direito a impedir o acesso de estranhos a informações sobre a vida privada e familiar e, por outro, o direito a que ninguém divulgue as informações que tenha sobre a vida privada e familiar de outrem.*”⁸⁸

Neste contexto, como bem assinala Amadeu Guerra, os poderes de controlo da entidade patronal devem ser compatibilizados com os direitos dos trabalhadores, assegurando-se que devem ser evitadas intrusões desnecessárias e dispensáveis.⁸⁹

4.1.1. Admissibilidade dos meios de vigilância e controlo à distância

Na relação de trabalho, o empregador detém o poder diretivo, pelo que lhe é concedido dar instruções ao trabalhador de forma a poder organizar e coordenar a atividade laboral e, é no exercício do seu poder que o empregador pode controlar o trabalhador, para que este cumpra os objetivos subjacentes ao seu contrato.

Os meios de vigilância à distância constituem essencialmente dispositivos que permitem retirar informações acerca do paradeiro ou atividade de indivíduos ou objetos, por meio da captação de fotografias, gravação de som, verificação de localização geográfica, ou aquisição de informações digitais acerca destes.⁹⁰

Contudo, o poder diretivo não pode ser utilizado de forma discricionária, pese embora, o contrato de trabalho assentar na subordinação jurídica, o trabalhador tem o direito a resguardar-se da vigilância exercida pelo seu empregador.⁹¹

⁸⁷ *Ibidem*

⁸⁸ CANOTILHO, Gomes e MOREIRA, Vital, *Constituição da República Anotada*, Coimbra: Coimbra Editora, 3ª Ed. revista, 1993, pág. 196

⁸⁹ GUERRA, Amadeu, *Privacidade no local de trabalho*, As novas tecnologias e o controlo dos trabalhadores através de sistemas automatizados – Uma abordagem ao Código do Trabalho, Coimbra: Almedina, 2004, pág. 387

⁹⁰ GIL, Susana Ferreira dos Santos, *Os meios de vigilância à distância*, Revista Luso-Brasileira de Direito do Consumo, 2017, pág.103

⁹¹ REBELO, Glória, *Teletrabalho e Privacidade*, Contributos e Desafios para o direito do Trabalho, RH Editora, 1ª Ed., 2004, pág. 69

Dispõe o n.º 1 do art. 20º do CT que “O empregador não pode utilizar meios de vigilância a distância no local de trabalho, mediante o emprego de equipamento tecnológico, com a finalidade de controlar o desempenho profissional do trabalhador”.

A este respeito refira-se o douto acórdão do Tribunal da Relação do Porto, n.º 2760/20.3T8PRT.P1 de 18 de outubro de 2021 (relator Paula Leal de Carvalho) que considerou que “*Não é, designadamente nos termos do art. 20º, nº 1, do CT/2009, admissível a utilização, para efeitos disciplinares, de câmaras de vigilância, com a finalidade de controlar o desempenho profissional do trabalhador, em tal controlo se consubstanciando a utilização de tais meios para prova de que o trabalhador este ausente do seu posto de trabalho e da duração dessa ausência.*”⁹²

Não obstante, as imagens captadas pelo sistema de videovigilância, nos termos da autorização concedida pela CNPD, são proibidas se tiverem por finalidade controlar o trabalhador e a sua prestação, mas são admitidas se tiverem por fim proteger os bens e as pessoas dentro do estabelecimento.⁹³

No entendimento de Teresa Moreira, trata-se de um controlo potencial, pois pode ocorrer que a “*atividade profissional do trabalhador venha a ser controlada, ainda que a mesma não tivesse sido*”⁹⁴.

Importa salientar que conforme preceituado no n.º 1 do art. 21º do CT, a utilização de meios de vigilância à distância é admissível, estando dependente da Comissão Nacional de Proteção de Dados, e, nos termos do n.º 2, essa utilização dos meios tem de ser necessária, adequada e proporcional aos objetivos a atingir.

Neste sentido refira-se o douto acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, n.º 359/13.0TTFIG-A.C1, de 6 de Fevereiro de 2015 (relator Azevedo Mendes)⁹⁵, que considera que, apesar de o n.º 1 do art. 20º do CT proibir a utilização de meios de vigilância à distância

⁹² Disponível em:

<http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/6c9c597eb64f6f398025879c0043369b?OpenDocument&Highlight=0,privacidade>

⁹³ A este respeito o acórdão do Tribunal da Relação de Évora n.º 931/20.1T8STB-B.E1, de 24 de setembro de 2020 (relator Moisés Silva), disponível em:

<http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/bcc06f0366c676ae8025860100676b9b>

⁹⁴ MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho, *A privacidade dos trabalhadores e as novas tecnologias de informação e comunicação*, Contributo para um estudo dos limites do poder de controlo eletrónico do empregador - Coleção Teses, Coimbra: Almedina, 2010, pág. 504.

⁹⁵ Disponível em:

<http://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/8fe0e606d8f56b22802576c0005637dc/fe545bb508b68e6980257dee004bf0bd?OpenDocument>

para controlar de forma dedicada e permanente o desempenho profissional do trabalhador, esta utilização é lícita se cumprir os requisitos de fim e publicidade previstos nos n.ºs 2 e 3 do mesmo art. 20º e for obtida a autorização da Comissão Nacional de Proteção de Dados.

Não obstante a vigilância consiste “*numa ação de observação do comportamento do trabalhador destinada a obter o material informativo que permita a avaliação do mesmo, estando relacionada com uma ideia de continuidade e intensidade na comprovação que não se adequa à noção de controlo porque a atividade de vigilância dedica maior atenção à execução da prestação*”⁹⁶.

Amadeu Guerra entende que os meios utilizados para controlar a atividade do trabalhador devem ser ajustados à organização da empresa, ao desenvolvimento da atividade produtiva e compatíveis com os direitos e obrigações dos trabalhadores, de forma que o poder de direção do empregador não se revele abusivo e desproporcionado em relação à proteção da esfera privada do trabalhador.⁹⁷

Nesta senda, o controlo da atividade por parte da entidade empregadora tem, necessariamente, de ser feito mediante a minimização do impacto sobre a privacidade do trabalhador em teletrabalho.

Não havendo nenhuma disposição específica que regule o controlo da atividade do teletrabalhador, entendeu a CNPD que a proibição de utilização dos meios de vigilância à distância, estabelecida no regime geral, no art. 20º do CT, é aplicável ao regime do teletrabalho.⁹⁸

Assim, segundo a orientação da CNPD, as soluções tecnológicas para controlo à distância do desempenho do trabalhador não são admitidas, tais como os softwares que, para além do rastreamento do tempo de trabalho e de inatividade, registam as páginas de Internet visitadas, a localização do terminal em tempo real, as utilizações dos dispositivos periféricos (ratos e teclados), fazem captura de imagem do ambiente de trabalho, observam e registam quando se inicia o acesso a uma aplicação, controlam o documento em que se está a trabalhar e registam

⁹⁶ MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho, A privacidade dos trabalhadores e as novas tecnologias de informação e comunicação, Contributo para um estudo dos limites do poder de controlo eletrónico do empregador - Coleção Teses, Coimbra: Almedina, 2010, pág. 379

⁹⁷ GUERRA, Amadeu, *Privacidade no local de trabalho*, As novas tecnologias e o controlo dos trabalhadores através de sistemas automatizados – Uma abordagem ao Código do Trabalho, Coimbra: Almedina, 2004, pág. 60

⁹⁸ CNPD, *Orientações sobre o controlo à distância em regime de teletrabalho*, Lisboa, 2020, disponível em:
https://www.cnpd.pt/media/zkhkxlp/orientacoes_controlo_a_distancia_em_regime_de_teletrabalho.pdf

o respetivo tempo gasto em cada tarefa. No entender da CNPD, este tipo de ferramentas, recolhem claramente em excesso dados pessoais dos

trabalhadores, promovendo o controlo do trabalho num grau muito mais aprofundado do que aquele que pode ser legitimamente realizado no contexto da sua prestação nas instalações da entidade empregadora.⁹⁹

De igual forma, não é permitido impor ao trabalhador que mantenha a câmara de vídeo permanentemente ligada, nem, em princípio, será de admitir a possibilidade de gravação de teleconferências entre o empregador e os trabalhadores.¹⁰⁰

4.2. Controlo do tempo de trabalho do teletrabalhador

4.2.1. Tempo de disponibilidade e tempo de descanso

Na relação laboral existem dois períodos distintos, o tempo de trabalho efetivo, onde o teletrabalhador exerce de forma efetiva a atividade laboral e os períodos de inatividade em que o teletrabalhador está ainda sob a autoridade da empresa e adstrito ao cumprimento da prestação laboral, que são semelhantes ao tempo de trabalho por lei de regulação coletiva.¹⁰¹

Como assinala Leal Amado, nesta matéria a lei assenta no binómio tempo de trabalho/ período de descanso, sendo que o tempo de trabalho compreende dois módulos diferentes - o tempo de trabalho efetivo, nos termos do n.º 1 do art. 197º do CT, que corresponde ao período durante o qual o trabalhador exerce a atividade e ao tempo de disponibilidade para o trabalho - , e os períodos de inatividade equiparados a tempo de trabalho, tais como as interrupções e intervalos previstos no n.º 2 do art. 197º.¹⁰²

Face ao exposto, o tempo de disponibilidade representa a necessidade do trabalhador em teletrabalho, estar contactável e localizável para receber as instruções para a prestação do trabalho por meio das TIC, sendo, então, a sua duração considerada como tempo efetivo de trabalho. Juridicamente suscita-se a questão de qualificar e quantificar o tempo de trabalho à distância e o tempo em que o teletrabalhador não está a prestar a atividade laboral, embora se encontre disponível para o empregador. Assim, o conceito disponibilidade no teletrabalho ganha espaço na telessubordinação e, por isso, é cada vez mais difícil separar o tempo de

⁹⁹ *Ibidem*

¹⁰⁰ *Ibidem*

¹⁰¹ FERNANDES, Francisco Libera, *O tempo de trabalho: Comentário aos artigos 197º a 236º do código do trabalho*, Coimbra: Coimbra Editora, 1ª Ed., 2012, pág. 237

¹⁰² AMADO, João Leal, *Contrato de Trabalho*, Coimbra Editora, 3ª Ed. Reimpressão, 2013, pág. 270

trabalho e o tempo de repouso, pelo facto de que o empregador pode contactar o trabalhador a qualquer momento através das TIC¹⁰³.

Neste contexto, o artigo 198º do CT define o período normal de trabalho, como “*o tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana, denomina-se período normal de trabalho*”, e de acordo com o disposto no n.º 1 do art. 200º do CT, “*entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal*”.

A fixação do período normal de trabalho cabe às partes da relação laboral, sendo que, por norma, não poderá exceder oito horas diárias e quarenta semanais, nos termos do disposto no n.º 1 do art. 203º do CT, não olvidando as exceções previstas, no n.º 2 do mesmo preceito (“*O período normal de trabalho diário de trabalhador que preste trabalho exclusivamente em dias de descanso semanal da generalidade dos trabalhadores da empresa ou estabelecimento pode ser aumentado até quatro horas diárias(...)*”), no art. 209º (em horário concentrado o período normal de trabalho diário pode ter aumento até quatro horas diárias), e no art. 210º que estabelece as exceções aos limites máximos do período normal de trabalho.

No panorama europeu, destacamos a Diretiva 2003/88/CE, de 4 de novembro de 2003¹⁰⁴ relativa à duração e organização do tempo de trabalho que visa garantir requisitos mínimos de segurança e saúde para a organização do tempo de trabalho.

Ao nível internacional, refira-se a Convenção da OIT n.º 1, de 29 de Outubro de 1919, sobre o trabalho forçado ou obrigatório, que procura limitar a duração do tempo de trabalho diário e semanal.¹⁰⁵

Ora, nas palavras de Glória Rebelo¹⁰⁶, a organização do tempo de trabalho é um fator crucial para a estabilidade dos trabalhadores e, se assim não for, estes têm um grau de

¹⁰³ FERNANDES, Francisco Liberal, *O tempo de trabalho: Comentário aos artigos 197º a 236º do código do trabalho*, Coimbra: Coimbra Editora, 1ª Ed., 2012, pág. 239

¹⁰⁴ Disponível em:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003L0088&from=HU>

¹⁰⁵ N.º 3 do art. 18º da Convenção: “*A autoridade competente providenciará ainda para que o trajeto diário normal desses trabalhadores não exceda distância correspondente á duração média de um dia de trabalho de oito horas, ficando entendido que serão levadas em consideração não só a carga a ser transportada e a distância a ser percorrida, mas também as condições da estrada, a época do ano os outros fatores pertinentes, e, se exigidas horas extras além de um trajeto diário normal, essas horas serão remuneradas em base superior á das horas normais*”, disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c029_pt.htm

¹⁰⁶ REBELO, Glória, *O Trabalho na Era Digital*, Estudos Laborais, Coimbra: Almedina, 2021, pág.52 e ss.

imprevisibilidade na sua vida, com naturais consequências ao nível da sua vida pessoal e familiar, desde logo, porque importa notar que, apesar do mundo do trabalho e da vida familiar constituírem realidades diferentes, apresentam pontos de contacto ente si, estabelecendo uma interação dinâmica.

Em contexto de teletrabalho, como ensinam Machado e Oliveira, o trabalhador leva para sua casa o computador de trabalho, e com ele o e-mail profissional, bem como os documentos da empresa e a ligação à rede interna do empregador, e ainda uma presunção de disponibilidade permanente porque já não há uma distância física que requeira uma deslocação que separa o trabalhador do seu instrumento de trabalho, sentindo-se o empregador livre para a qualquer hora dispor do tempo de trabalho do seu trabalhador.¹⁰⁷

Assim, no que toca à prestação do trabalho foras das instalações da empresa, a maior dependência laboral proporcionada pelas novas TIC tornou ineficaz a tutela jurídica prevista para uma dimensão estruturante do modelo tradicional de emprego e de trabalho, traduzida na unidade de lugar e tempo de trabalho.¹⁰⁸

Assim, para fazer face a esta dicotomia, surgiu a necessidade de introduzir novos conceitos e direitos, mormente o direito à desconexão, conforme veremos adiante.

4.2.2. O direito à desconexão

Atualmente não existe legislação da UE que aborde especificamente o direito de desconexão. Existem, no entanto, uma série de textos jurídicos que abordam questões relacionadas, incluindo os seguintes:

- Diretiva sobre a organização do tempo de trabalho (Diretiva 2003/88/CE, de 4 de novembro de 2003);¹⁰⁹
- Diretiva relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis (Diretiva UE 2019/1152, de 20 de junho de 2019);¹¹⁰

¹⁰⁷ MACHADO, Carmo Sousa e Oliveira, João Galamba, *Direito à Desconexão – Como evitar a intrusão e a exaustão?*, in Revista Internacional do Direito do Trabalho, 2021, pág. 753 Disponível em:

https://idt.fdulisboa.pt/3d-flip-book/revista-1/?doing_wp_cron=1668942813.6241550445556640625000

¹⁰⁸ FERNANDES, Francisco Liberal, in Revista de Questões Laborais n.º 60, O Teletrabalho, Associação de Estudos Laborais, Almedina, 2022, pág. 148

¹⁰⁹ Disponível em:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003L0088&from=HU>

¹¹⁰ Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A32019L1152>

- Diretiva referente à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores (Diretiva UE 2019/1158, de 20 de junho 2019);¹¹¹
- Diretiva-Quadro sobre Segurança e Saúde no Trabalho (Diretiva 89/391/CEE, de 12 de junho de 1989);¹¹²
- Diretiva relativa às prescrições mínimas de segurança e de saúde para os locais de trabalho (Diretiva 89/654/CEE, de 30 de novembro de 1989);¹¹³
- Resolução do Parlamento Europeu que contém recomendações à Comissão sobre o direito a desligar (2019/2181(INL), de 21 de janeiro de 2021)¹¹⁴

Alguma da jurisprudência do TJUE relacionada com a aplicação da diretiva referente à Resolução do Parlamento Europeu é particularmente pertinente para a discussão do direito de desconexão. No seu julgamento no processo C-55/18 de 14 de maio de 2019, o TJUE declarou que os Estados-Membros deverão assegurar que os empregadores criem um sistema objetivo, fiável e acessível que permita medir a duração do tempo de trabalho diário de cada trabalhador.¹¹⁵

Ao nível nacional, destacamos a Lei nº 83/2021 de 6 de setembro, que alterou o regime de teletrabalho e concebeu o direito à desconexão dos trabalhadores neste regime, agora previsto no art. 199º A do CT.

Nos termos do disposto no n.º 1 do mencionado preceito, “*O empregador tem o dever de se abster de contactar o trabalhador no período de descanso, ressalvadas as situações de força maior*”, e estipula o n.º 2 que “*Constitui ação discriminatória, para os efeitos do artigo 25.º, qualquer tratamento menos favorável dado a trabalhador, designadamente em matéria de condições de trabalho e de progressão na carreira, pelo facto de exercer o direito ao período de descanso, nos termos do número anterior.*”

De acordo com João Leal Amado¹¹⁶, a obrigação de não perturbar, de não incomodar, recai sobre o empregador. O trabalhador goza, assim, de um “*direito à não conexão (dir-se-ia: de*

¹¹¹ Disponível em:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158&from=PT>

¹¹² Disponível em: https://www.iasaude.pt/Saude_trabalho/Diretivas/Diretiva-89-391-CEE.pdf

¹¹³ Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A31989L0654>

¹¹⁴ Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A52021IP0021>

¹¹⁵ Disponível em:

https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_PT.html#def_1_9

¹¹⁶ AMADO, João Leal, *Tempo de trabalho e tempo de vida: sobre o direito à desconexão profissional*, in Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, n.º 52, 2018, pág. 263, disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/141951/2018_amado_joao_leal_tempo_trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y

um right to be let alone) por parte da empresa, de um do not disturb!, resultante do contrato de trabalho e da norma laboral aplicável.”

Para o autor a desconexão profissional não se trata de um direito conferido ao trabalhador, considerando que o direito que está em causa é o direito ao repouso e ao lazer, ao descanso semanal, a férias periódicas, bem como à limitação do tempo de trabalho.¹¹⁷

No mesmo sentido, Maria do Rosário Palma Ramalho, vê a consagração do direito à desconexão profissional no nosso ordenamento jurídico como desnecessária. Considera a autora que, limitando-se a subordinação e a consequente disponibilidade do trabalhador ao horário de trabalho, o direito ao repouso e o direito à conciliação entre a vida profissional e a vida privada e familiar são, por si sós, fundamento suficiente para que seja lícito ao trabalhador não atender o telefone ao empregador, nem responder a um email fora do seu tempo de trabalho.¹¹⁸

Importa ainda referir que, em situações em que o empregador constantemente contacta o trabalhador, quer através de sucessivos e-mails, perguntas frequentes, mensagens com pedidos urgentes e inadiáveis, entre outros, redonda numa prática de assédio, prevista e proibida pelo art. 29º do CT.¹¹⁹

Pelo exposto, entendemos que persistem algumas situações que suscitam dúvidas no plano prático relativamente à aplicação do art.199º A e que, por isso, carecem de resposta e de maior tutela por parte do direito.

Na mesma linha de raciocínio de Liberal Fernandes ¹²⁰, cremos que no dever de o empregador se abster de contactar o trabalhador nos períodos de descanso, nada obsta a que aquele exija a este a execução de certas tarefas proteladas no período pós-laboral. Assim, como se qualificam as situações em que o trabalho é prestado fora de horas e o contacto ocorre durante o tempo de trabalho? Estamos no âmbito do trabalho suplementar? E quanto aos trabalhadores com isenção de horário de trabalho, como se determina o início do respetivo período de descanso?

¹¹⁷ *Ibidem*, pág. 262

¹¹⁸ RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Economia Digital e Negociação Coletiva*, CRL, Lisboa, 2019, págs. 58 e 59

¹¹⁹ AMADO, João Leal, *Tempo de trabalho e tempo de vida: sobre o direito à desconexão profissional*, in Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, n.º 52, 2018, págs. 264 e 265, disponível em:
https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/141951/2018_amado_joao_leal_tempo_trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y

¹²⁰ FERNANDES, Francisco Liberal, in Revista de Questões Laborais n.º 60, O Teletrabalho, Associação de Estudos Laborais, Almedina, 2022, pág. 150

Pelo exposto, perfilhamos o entendimento de Liberal Fernandes, defendendo a revitalização do art. 199º A, sob pena de “estarmos perante uma norma que só com alguma generosidade poderá ser levada a sério no plano social”.¹²¹

4.3. Disponibilização de equipamentos e sistemas e Despesas em regime de teletrabalho

Atualmente, e desde março de 2020 com a pandemia originada pelo covid-19, o teletrabalho ganhou um maior enlace, e neste contexto, entre outras, suscitaram-se inúmeras dúvidas no que respeita às despesas extra dos teletrabalhadores, nomeadamente ao nível de custos associados à eletricidade e internet, bem como da matéria de disponibilização de equipamentos de trabalho, tais como computadores e telemóveis.

Diante desta conjuntura foi publicada a Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, como forma de fazer face às novas questões suscitadas e de acautelar certos direitos que até então careciam de maior tutela.

Na redação originária da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o regime do teletrabalho, previa que o trabalhador e o empregador deveriam definir no acordo de teletrabalho quem forneceria as ferramentas de trabalho e o pagamento das despesas inerentes. Neste âmbito, ao acautelar-se que na ausência de provisão no acordo de teletrabalho, as ferramentas de trabalho deveriam ser fornecidas pela entidade empregadora.

Na versão dada pela Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, o n.º 1 do art. 168º do CT sofreu alterações, considerando o legislador que “*O empregador é responsável pela disponibilização ao trabalhador dos equipamentos e sistemas necessários à realização do trabalho e à interação trabalhador-empregador, devendo o acordo a que se refere o artigo 166.º especificar se são fornecidos diretamente ou adquiridos pelo trabalhador, com a concordância do empregador acerca das suas características e preços*”, e os n.º 2 e n.º 3 contemplam que são devidos os custos relacionados com a prestação de teletrabalho que o próprio trabalhador comprove que tem despesas que não existiam antes do acordo do teletrabalho ou que são mais elevadas.

Para o efeito, de acordo com o n.º 4 do artigo em apreço, o pagamento da compensação prevista no n.º 2 é devido após a realização das despesas pelo trabalhador, pelo que, nos termos do n.º 5 o trabalhador terá de apresentar o comprovativo das despesas junto do empregador, uma vez que a compensação paga, deve ser considerada para efeitos fiscais da entidade empregadora.

¹²¹ *Ibidem*, pág. 152

Aqui chegados, e como bem assinala Maria Irene Gomes¹²², somos também de crer que o art. 168º do CT levanta certos problemas interpretativos, desde logo com os contornos das obrigações a cargo do empregador. Assim, quais são os equipamentos necessários à realização do trabalho? São apenas os equipamentos informáticos? Ou também se podem incluir mobiliário de escritório, como mesa e cadeira ergonómica, de forma a cumprir as normas de segurança e saúde no trabalho? E o acesso à internet, como meio necessário à realização do trabalho, está incluído? E, como quantificar as despesas, nomeadamente relativas à energia, quando esse gasto também decorre da própria vivência do trabalhador no local onde realiza a sua atividade labora?

Pelo exposto, afigura-se a necessidade de uma regulação casuística, por um lado quanto à disponibilização de equipamentos e sistemas, e por outro, relativamente à compensação das despesas adicionais.

No que concerne aos equipamentos e sistemas disponibilizados a cargo do empregador, Maria Irene Gomes entende que, *“sendo o recurso a tecnologias de informação e comunicação um elemento qualificador da própria noção de teletrabalho, e referindo o legislador, no n.º 2 do artigo 168º do Código do Trabalho, a propósito da obrigação de compensação das despesas adicionais, ao uso de equipamentos e sistemas informáticos ou telemáticos necessários à realização do trabalho, estes meios parecem englobar, quer equipamentos informáticos de hardware (como, por exemplo, computador, tablet, portátil ou similar, teclado, écran, rato), quer equipamentos telemáticos e de telecomunicações (como, por exemplo, telemóvel com linha e dados necessários e suficientes para a ligação wifi, linha de internet, fax, conta de correio eletrónico), quer programas informáticos, bases de dados, aplicações e licenças.”*¹²³

A autora rejeita, assim, que o equipamento de escritório se encaixe nos equipamentos e sistemas que devem ser assegurados pelo empregador, pese embora, à obrigação de segurança e saúde no trabalho, possa justificar-se ceder ao teletrabalhador uma cadeira ergonómica, de forma a precaver riscos ergonómicos.

Relativamente aos encargos extra dos teletrabalhadores, entende a autora que o legislador ao conceber a compensação às despesas adicionais enquanto *“direta consequência da aquisição ou uso dos equipamentos e sistemas informáticos ou telemáticos necessários à realização do trabalho”*, e não com *“todas as despesas conexas com o exercício de funções em teletrabalho”*, não estão abrangidos os gastos domésticos, nomeadamente no que respeita ao consumo de

¹²² GOMES, Maria Irene, *in* Revista de Questões Laborais n.º 60, O Teletrabalho, Associação de Estudos Laborais, Almedina, 2022, pág. 107 e 108

¹²³ *Ibidem*, pág. 111

água e a climatização do ambiente onde o trabalho é realizado, mas tão-somente as despesas relacionadas com a eletricidade, internet e comunicação.¹²⁴

E, como fazer prova dessas despesas adicionais? No n.º 3 do art. 168º do CT estabelece-se que as despesas adicionais correspondem “à aquisição de bens e ou serviços de que o trabalhador não dispunha antes da celebração do acordo a que se refere o artigo 166.º, assim como as determinadas por comparação com as despesas homólogas do trabalhador no mesmo mês do último ano anterior à aplicação desse acordo.”

Aqui chegados, entendemos que a Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, apesar dos esforços para tutelar, quer os interesses da entidade empregadora, quer os direitos do trabalhador, não acautelou a panóplia de situações que se desencadeiam neste regime, carecendo, por isso, de ser revisitada e revitalizada.

4.4. Segurança e saúde em teletrabalho

As condições de segurança e saúde no trabalho em regime de teletrabalho conduzem a problemas jurídicos complexos, porquanto é necessário o controlo dos fatores de risco a que os teletrabalhadores poderão estar expostos.

Nas palavras de Júlio Gomes¹²⁵, existem “*riscos acrescidos em matéria de segurança e higiene no trabalho e até de saúde psicológica*”, pelo facto de que estamos perante uma interferência entre a vida pessoal e profissional. Assim, neste contexto a prevenção revela um papel preponderante.

No panorama internacional, encontrávamos várias fontes que refletem a necessidade de proteção do trabalhador em regime de segurança e saúde no trabalho. Desde logo, a DUDH no n.º 1 do art. 23º estabelece que “*Todo ser humano tem direito (...) a condições justas e favoráveis de trabalho.*”

Nesta matéria, assume também particular relevância a Convenção n.º 155 da OIT, sobre segurança, a saúde dos trabalhadores e o ambiente de trabalho.¹²⁶

Destacamos ainda o Pacto Internacional sobre Direitos Económicos, Sociais e Culturais de 7 de outubro de 1976, que inclui disposições referentes à segurança e saúde no trabalho, mormente na alínea b) do art. 7º, determinado que os Estados têm que assegurar as “*condições*

¹²⁴ *Ibidem*, pág.119

¹²⁵ GOMES, Júlio, *Direito do Trabalho*, Volume I, Relações individuais de Trabalho, Coimbra: Coimbra Editora, 2007, pág. 738.

¹²⁶ Disponível em:

https://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/convencao_155_oit_seg_saude_trabalhadores.pdf

de trabalho seguras e higiénicas”, e no n.º 1 e alínea b) do n.º 2 do art. 12º, prevendo que os Estados devem garantir “o direito de todas as pessoas de gozar do melhor estado de saúde física e mental possível de atingir”, bem como promover “O melhoramento de todos os aspetos de higiene do meio ambiente e da higiene industrial”.¹²⁷

Por fim, importa salientar a Carta Social Europeia que no n.º 3 da Parte I estabelece que “Todos os trabalhadores têm direito à segurança e à higiene no trabalho” e no art. 3º da Parte II, sob a epígrafe *Direito à segurança e à higiene no trabalho*, comprometendo as partes contraentes a promulgar regulamentos e medidas de controlo dos mesmos.¹²⁸

Ao nível europeu, destaca-se desde logo o art. 153º do TFUE¹²⁹, nos termos do qual a UE deve auxiliar e complementar a ação dos Estados-Membros para a “*Melhoria, principalmente, do ambiente de trabalho, a fim de proteger a saúde e a segurança dos*

Trabalhadores” e “*Condições de trabalho*” (cf. alíneas a) e b) do n.º 1 do preceito).

Neste sentido, foram aprovadas uma panóplia de Diretivas nesta matéria, a título de exemplo referimos, a Diretiva 89 / 391 /CE, de 12 de junho de 1989¹³⁰, relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho, a Diretiva 89/654/CEE, de 30 de novembro de 1989¹³¹, relativa às prescrições mínimas de segurança e de saúde para os locais de trabalho, a Diretiva 89/655/CEE, de 30 de novembro de 1989¹³², sobre as prescrições mínimas de segurança e de saúde para a utilização pelos trabalhadores de equipamentos de trabalho no trabalho, e a Diretiva 89/656/CEE, de 30 de novembro de 1989¹³³, sobre as prescrições mínimas de segurança e de saúde para a utilização pelos trabalhadores de equipamentos de proteção individual no trabalho.

Nas palavras de Manuel Roxo, “a *CRP confere aos trabalhadores, de entre os direitos económicos, sociais e culturais, o direito a uma organização de trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação*

¹²⁷ Disponível em:

https://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/pacto_internacional_sobre_os_direitos_economicos.pdf

¹²⁸ Disponível em:

https://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/carta_social_europeia_revista.pdf

¹²⁹ Disponível em: https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:9e8d52e1-2c70-11e6-b497-01aa75ed71a1.0019.01/DOC_3&format=PDF

¹³⁰ Disponível em: https://www.iasaude.pt/Saude_trabalho/Diretivas/Diretiva-89-391-CEE.pdf

¹³¹ Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A31989L0654>

¹³² Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A31989L0655>

¹³³ Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A31989L0656>

da atividade profissional com a vida familiar, à prestação do trabalho em condições de higiene e segurança e ao repouso e descanso (arts. 59º n.º 1, alíneas b), c) e d) da CRP.)”¹³⁴

Na opinião de Ana Cristina Costa, a utilização das novas TIC em geral, e no teletrabalho em particular trazem riscos profissionais acrescidos significativos. Com efeito, para além dos mais tradicionais riscos ergonómicos, como os que se associam a posturas forçadas ou a movimentos repetitivos de mão e braço que podem gerar transtornos musculoesqueléticos, tais fatores de risco contribuem para o surgimento de outros potenciais riscos, como os que resultam da exposição prolongada a campos eletromagnéticos e a ecrãs de visualização, ou os que se relacionam com a exposição a certas condições do trabalho ou da sua organização, e ainda com fatores sociais ou pessoais, os riscos psicossociais.¹³⁵

No que se refere ao regime do teletrabalho, Leal Amado considera que esta modalidade de trabalho tem a vantagem de diminuição do *stress*, porquanto o trabalhador dispõe de mais tempo para conciliar a vida profissional e pessoal. No entanto, admite o autor que o teletrabalhador está exposto a um maior isolamento, desgaste psicológico, existindo maior dificuldade em separar as fronteiras da vida privada e profissional.¹³⁶

No nosso ordenamento jurídico, o regime geral em matéria de segurança e saúde no trabalho encontra previsão normativa no art. 281º do CT, estabelecendo no n.º 2 que “*O empregador deve assegurar aos trabalhadores condições de segurança e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho, aplicando as medidas necessárias tendo em conta princípios gerais de prevenção.*”

No que respeita, em específico, ao regime do teletrabalho, a Lei 83/2021, de 6 de dezembro, manifestou uma clara preocupação com a saúde do teletrabalhador, pelo que algumas disposições legais foram modificadas e aditadas.

De acordo com Lobo Xavier¹³⁷, tal como sucede no trabalho presencial, o empregador tem a responsabilidade de definição de políticas de segurança e saúde no trabalho para os teletrabalhadores, tendo de adaptar as condições de trabalho à situação específica do teletrabalhador. Nesta senda, é essencial apurar as condições mínimas de segurança

¹³⁴ ROXO, M. Manuel, *Direito da Segurança e Saúde no Trabalho, Da prescrição do seguro à definição do desemprenho*, Coimbra: Almedina, 2011, pág. 46

¹³⁵ COSTA, Ana Cristina Ribeiro, *in* Revista de Questões Laborais n.º 60, O Teletrabalho, Associação de Estudos Laborais, Almedina, 2022, pág. 157 e 158

¹³⁶ *Ibidem*, pág. 161

¹³⁷ BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER - *Iniciação ao Direito do Trabalho*. Lisboa: Verbo. 3ª Edição. 2005, p. 237.

relacionadas com a iluminação, temperatura, ambiente sonoro, espaço físico, extinção de incêndios, material de primeiros socorros, material e ferramentas de trabalho, entre outras.¹³⁸

Importa referir que, conforme dispõe o n.º 1 do art. 169º do CT, o trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores da empresa.

Neste contexto, em 2021 foi aditado o art. 170º A que veio acautelar a segurança e saúde no trabalho em regime de teletrabalho, determinado o n.º 1 que “*É vedada a prática de teletrabalho em atividades que impliquem o uso ou contacto com substâncias e materiais perigosos para a saúde ou a integridade física do trabalhador, exceto se efetuados em instalações certificadas para o efeito*” e o n.º 2 que “*O empregador organiza em moldes específicos e adequados, com respeito pela privacidade do trabalhador, os meios necessários ao cumprimento das suas responsabilidades em matéria de saúde e segurança no trabalho*”.

Para o efeito, o trabalhador deve facultar o acesso ao local onde presta o seu trabalho aos profissionais designados pelo empregador que avaliam e o controlam as condições de segurança e saúde no trabalho, em período previamente acordado, entre as 9 e as 19 horas, dentro do horário de trabalho, conforme disposto no n.º 4.

Com a introdução da nova lei em 2021, é exigida a menção obrigatória ao local onde o trabalhador realizará habitualmente o seu trabalho, nos termos do disposto alínea b) do n.º 4 do art. 166º do CT, sendo esta disposição pertinente particularmente para efeitos do regime dos acidentes de trabalho. Neste contexto, foi aditada a alínea c) ao n.º 2 do art.8º da Lei n.º 98/2009, de 04 de setembro (Lei dos Acidentes de Trabalho), que estabelece que “*No caso de teletrabalho ou trabalho à distância, considera-se local de trabalho aquele que conste do acordo de teletrabalho*”, e no mesmo sentido o n.º 5 do art. 166º do CT que estipula que “*A forma escrita é exigida apenas para prova da estipulação do regime de teletrabalho.*”

Pelo exposto, a entidade empregadora é responsável por identificar e avaliar os riscos e por incrementar medidas/ instruções que assegurem uma correta prestação do trabalho, porquanto, por força da sua supremacia jurídica, tem o poder de conformar a prestação de trabalho, sem olvidar a sua obrigação de tutelar, ao trabalhador, a segurança e saúde no trabalho.¹³⁹

¹³⁸ Cf. RAMALHO, Maria do Rosário, *Tratado de Direito do Trabalho*, Parte II – Situações Laborais Individuais, Coimbra: Almedina, 4ª Ed, 2012, pág. 740 e ss

¹³⁹ PIMPÃO, Céline Rosa, *A Tutela do Trabalhador em matéria de segurança, (higiene) e saúde no trabalho*, Coimbra: Coimbra Editora, 1ª Ed., 2011, pág. 225

4.5. Atividade sindical em teletrabalho

O direito de representação coletiva é garantido aos trabalhadores, desde logo no art. 55º da CRP, que estabelece no seu n.º 1 que *“É reconhecida aos trabalhadores a liberdade sindical, condição e garantia da construção da sua unidade para defesa dos seus direitos e interesses”*.

Neste sentido, determina o Código do Trabalho no art. 404º do CT que *“Para defesa e prossecução coletivas dos seus direitos e interesses, podem os trabalhadores constituir:*

- a) Associações sindicais;*
- b) Comissões de trabalhadores e subcomissões de trabalhadores;*
- c) Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho;*
- d) Outras estruturas previstas em lei específica, designadamente conselhos de empresa europeus.”*

De acordo com o disposto no art. 2º da Convenção n.º 154 da OIT de 19 de junho de 1981¹⁴⁰, relativa à promoção da negociação coletiva, *“a expressão “negociação coletiva” abrange todas as negociações que têm lugar entre um empregador, um grupo de empregadores ou uma ou mais organizações de empregadores, por um lado, e uma ou mais organizações de trabalhadores, por outro, a fim de:*

- a) Determinar as condições de trabalho e de emprego; e/ou*
- b) Regular as relações entre empregadores e trabalhadores; e/ou*
- c) Regular as relações entre os empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores.”*

Neste sentido, a negociação coletiva representa um acordo dos interesses entre as partes da relação laboral, que discutem e definem as diferentes posições, necessidades e anseios, para que se possa alcançar uma solução que vá de encontro aos objetivos e satisfação dos interesses pretendidos das partes envolvidas, tentando alcançar a conciliação de um acordo justo, tanto para o trabalhador, como para a entidade empregadora.

Como ensina Lobo Xavier, *“na negociação, as partes, pretendendo atingir fins contraditórios, mas que se não excluem mutuamente, devem cooperar tendo em vista um compromisso que seja vantajoso para ambas”*.¹⁴¹

¹⁴⁰ Disponível em <https://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/convoit154.pdf>

¹⁴¹ XAVIER, Bernardo da Gama Lobo; MARTINS, P. Furtado; CARVALHO, A. Nunes de; VASCONCELOS, Joana; ALMEIDA, Tatiana Guerra de, *Manual de Direito do Trabalho*, Rei dos Livros, 3ª Ed. 2018, Pág. 146

Já no entender de Monteiro Fernandes, a negociação coletiva trata-se de um “*acordo de vontades coletivas, como especial modo de produção de normas jurídicas*”, sendo um “*fator de equilíbrio social, uma vez que se traduz na implantação de uma trégua, ainda que transitória, quer nos conflitos declarados através de luta laboral, quer nos que se mantenham latentes*”.¹⁴²

No que concerne aos teletrabalhadores, apesar da sua situação geográfica e da sua ausência das instalações físicas da empresa, integram o número de trabalhadores para os efeitos relacionados com as estruturas de representação coletiva e, podem igualmente candidatar-se a estas estruturas sindicais, utilizando as TIC dos seus instrumentos de trabalho para a participação de reuniões promovidas pelas estruturas de representação coletiva dos trabalhadores (cf. alíneas b) e c) do n.º1, n.º 2 e n.º 3 do art. 169º do CT).

Através das novas alterações legislativas introduzidas pela Lei 83/2021, de 6 de dezembro, a convenção coletiva poderá igualmente regular as condições de prestação de trabalho em teletrabalho, uma vez que foi acrescentada a alínea i) ao n.º 2 do art. 492º do CT, o que nos remete para a igualdade de tratamento entre os teletrabalhadores e os outros trabalhadores que estão presentes nas instalações do empregador.

Entendemos que a convenção coletiva assume um enorme relevo e, no contexto do regime jurídico do teletrabalho em especial, que atualmente deixa em aberto algumas questões por responder, pode revelar um papel colossal na concretização das normas aplicáveis, nomeadamente através da elucidação de dúvidas interpretativas que se suscitem.

¹⁴² FERNANDES, António Monteiro, *Direito do Trabalho*, Almedina, 19ª Ed., 2019, Pág. 883 e ss.

CAPÍTULO 5

Conclusão

A Covid-19 esteve na origem da crise pandémica do século XXI que se propagou velozmente e sem aviso, nem preparação prévia, por todo o mundo. A par da pandemia, podemos observar que com a constante evolução das tecnologias de informação e comunicação, o recurso ao Teletrabalho assumiu uma importância voraz e incontornável.

Iniciámos a presente dissertação com o enquadramento histórico do teletrabalho, sendo possível constatar que, apesar do reconhecimento desta figura remontar, segundo alguns autores a 1857, a tecnologia não estava suficientemente desenvolvida na época, de modo que o teletrabalho passasse de uma espécie de “ficção” para se tornar realidade. Na Europa o debate sobre a regulamentação do teletrabalho iniciou-se em 1993 em que a União Europeia mostrou interesse pela Sociedade da Informação, permitindo esta a promoção de novas formas de organização descentralizada do trabalho, tal como o teletrabalho. E, em Portugal, desde 1999 que surgiram algumas referências legislativas relativamente ao teletrabalho, mas que, até então, pouca tinha sido a sua visibilidade e expressão.

Importa salientar que, e porque os conceitos podem ser facilmente confundidos, o teletrabalho não se refere a todo o trabalho realizado à distância. Com efeito o trabalho à distância, também designado de trabalho remoto, é aquele que é realizado fora das instalações do empregador e em local não determinado por este, não relevando para o efeito o recurso às TIC. Já quando o trabalho é realizado à distância, por meio de utilização das TIC, mas sem subordinação jurídica, podemos estar diante do regime do trabalho no domicílio, sendo que haverá sempre dependência económica por parte do beneficiário da atividade.

Neste contexto, é também importante referir que o teletrabalho pode ser exercido com ou sem subordinação jurídica, sendo que, no primeiro caso, estaremos perante teletrabalho subordinado e no segundo estaremos diante um contrato de prestação de serviços, regulado no art. 1154º do CC.

Sendo o objeto de estudo da presente dissertação em torno do teletrabalho subordinado, no decurso da investigação, constatámos ainda que podem existir diversas modalidades de teletrabalho subordinado, tendo em consideração o local onde o teletrabalhador presta a sua atividade e o modo de comunicação entre este e o empregador. Assim, é possível admitir a existência de teletrabalho no domicílio, bem como o teletrabalho em telecentros e o teletrabalho móvel ou *itinerante*. No teletrabalho regulado no CT, o trabalhador encontra-se numa situação de subordinação, e as suas funções podem não ser necessariamente prestadas no seu domicílio.

Assim, o teletrabalho realizado em telecentros refere-se àquele cuja estrutura é repartida por teletrabalhadores sem relação entre si, de modo telemático, conexos à mesma empresa ou a diferentes organizações. Por seu turno, o teletrabalho móvel ou *itinerante* não se relaciona a uma localização específica, podendo o teletrabalhador desempenhar suas funções em qualquer lugar, por meio de recurso às das TIC, encontrando-se desta forma em constante contacto com a sua chefia.

Tivemos a oportunidade de percorrer as visões e ações apresentadas pela União Europeia, destacando-se neste âmbito acordo-quadro europeu de 16 de julho de 2002 pois pela primeira vez, os parceiros sociais europeus e as suas organizações abordaram uniformemente o desafio emergente das novas formas de organização do trabalho, definindo uma série de princípios e regras para assegurar a sua implementação em todos os estados-membros. Em termos legislativos, o teletrabalho não é regulamentado ao nível da UE através de mecanismos legais, nenhuma diretiva específica centra-se no teletrabalho, embora várias diretivas e regulamentos abordam as questões mais importantes para garantir as boas condições de trabalho para os teletrabalhadores.

Em Espanha, o trabalho à distância é definido como a forma de organização do trabalho ou de realização da atividade laboral (em regime de subordinação), segundo a qual se exerça no domicílio do trabalhador ou no local por ele escolhido, durante todo ou parte do horário de trabalho, de forma regular, sendo o teletrabalho um subtipo do trabalho à distância, que se distingue pelo facto de ser prestado através da utilização exclusiva ou preponderante de meios e sistemas informáticos, telemáticos e de telecomunicações. Diversamente ao carácter de regularidade do teletrabalho no regime espanhol, no nosso ordenamento jurídico não é estabelecido um requisito temporal mínimo de trabalho para que o regime possa ser aplicado. Por seu turno, em Espanha, o conteúdo mínimo do acordo, pode ser sempre aumentado pelas disposições resultantes de acordo coletivo, enquanto no regime português, nos termos do n.º 4 do artigo 166.º do CT são enunciados os elementos que o acordo de teletrabalho deve conter, deixando na disponibilidade das partes a possibilidade de abranger outros elementos no acordo.

No regime francês, contrariamente ao que sucede em Espanha, e à semelhança do que se passa no regime português, exige-se o requisito de regularidade do teletrabalho para que se verifique a sua existência. Contudo, a prática do teletrabalho deve ser previamente estruturada e disciplinada, nomeadamente no modo pelo qual se combine com a prática do trabalho presencial. No que respeita ao controlo dos tempos de trabalho, em França, os métodos para controlar o tempo de trabalho ou regular a carga de trabalho, são definidos pela convenção coletiva aplicável ou, na sua falta, por carta redigida pelo empregador, sendo, assim, deixados

à determinação do empregador, desde que previamente sejam conhecidos pelo trabalhador e que o seu recurso se justifique. No ordenamento jurídico português, apesar de ser de estar previsto que os poderes de controlo do empregador são preferencialmente através meios de equipamentos e sistemas de comunicação e informação, na prática pode ser difícil aferir se o trabalhador está em cada momento da jornada de trabalho efetivamente a trabalhar, sem violação da lei. Parece, assim, que em ambos os ordenamentos jurídicos a lei é lacunosa neste âmbito, carecendo de uma maior tutela regulamentar.

Em Itália, surgiu o conceito de *lavoro agile*, que transcende os contornos de teletrabalho, sendo que a pretensão do legislador italiano foi a de abrir as modalidades de organização flexível de trabalho, não se compatibilizando com os princípios estabelecidos no Acordo-Quadro europeu, nomeadamente no elemento da regularidade do teletrabalho, e caracterizando-se pela indeterminação dos critérios de tempo e lugar da prestação de trabalho. No que respeita ao regime do controlo de tempo de trabalho o acordo relativo à modalidade de trabalho ágil regula o exercício do poder de controlo do empregador sobre o desempenho prestado pelo trabalhador fora das instalações da empresa em cumprimento do art. 4º da *legge 20 maggio 1970, n. 300*, que determina que “(...) *Na falta de acordo, a pedido do empregador, a inspeção do trabalho providencia, quando necessário, as modalidades de utilização das referidas instalações*”, pelo que, em nosso entender, parece haver uma margem de discricionariedade concedida ao empregador relativamente ao poder de controlo e disciplina no trabalho ágil.

Podemos observar que os poderes de controlo da entidade patronal devem ser compatibilizados com os direitos dos trabalhadores, assegurando-se que devem ser evitadas intrusões desnecessárias e dispensáveis. Neste contexto, a admissibilidade dos meios de vigilância e controlo à distância configuram uma questão dúbia, porquanto “*constituem dispositivos que permitem retirar informações acerca do paradeiro ou atividade de indivíduos ou objetos, por meio da captação de fotografias, gravação de som, verificação de localização geográfica, ou aquisição de informações digitais acerca destes.*” Nesta senda, o controlo da atividade por parte da entidade empregadora tem, necessariamente, de ser feito mediante a minimização do impacto sobre a privacidade do trabalhador em teletrabalho. Não havendo nenhuma disposição específica que regule o controlo da atividade do teletrabalhador, entendeu a CNPD, e bem, que a proibição de utilização dos meios de vigilância à distância, estabelecida no regime geral, no art. 20º do CT, é aplicável ao regime do teletrabalho, estabelecendo um conjunto de orientações em que as soluções tecnológicas. Parece-nos, portanto, que o regime laboral necessita, nesta sede, de ser revigorado e tutelado com maior afinco, sob pena do poder

diretivo de controlo ser utilizado de forma discricionária e invadir a esfera privada do teletrabalhador.

Nesta esteira, no respeitante ao controlo do tempo de trabalho do teletrabalhador, é indispensável a distinção entre tempo de disponibilidade e tempo de descanso, sendo que para fazer face a esta dicotomia a Lei 83/2021, de 6 de zembro introduziu o direito à desconexão. No entanto, apesar dos esforços do legislador, cremos que algumas situações no plano prático carecem de resposta. Será que existe um direito de desconexão do teletrabalhador, ou como referem, e bem, alguns autores, um dever de não conexão por parte do empregador? Neste campo, somos da opinião que o regime também deve ser revisitado sob pena de *“estarmos perante uma norma que só com alguma generosidade poderá ser levada a sério no plano social”*.

Já no que toca à disponibilização de equipamentos e sistemas e às despesas adicionais do teletrabalhador, perfilhamos o entendimento de que o art. 168º do CT levanta certos problemas interpretativos, desde logo com os contornos das obrigações a cargo do empregador, nomeadamente no que se podem considerar equipamentos necessários à realização do trabalho. Relativamente às despesas extra, como contabilizá-las, designadamente as relativas à energia, quando esse gasto também decorre da própria vivência do trabalhador no local onde realiza a sua atividade labora? Apesar do legislador estabelecer no n.º 3 do preceito que se consideram despesas adicionais as correspondentes à aquisição de bens e ou serviços de que o trabalhador não dispunha antes da celebração do acordo, assim como as determinadas por comparação com as despesas homólogas do trabalhador no mesmo mês do último ano anterior à aplicação desse acordo, cremos que se trata de uma previsão pouco precisa, pois não abarca todas as situações que se suscitam na prática.

Pelo exposto, apesar dos esforços do legislador em conferir uma maior tutela ao regime do teletrabalho, afigura-se a necessidade de uma regulação casuística, sendo o regime do teletrabalho revisitado e revigorado.

Nesta sede, de questões que ficam por responder, entendemos que a convenção coletiva poderá assumir um papel colossal na concretização das normas aplicáveis, nomeadamente através da elucidação de dúvidas interpretativas que se suscitem.

Referências bibliográficas

ALMEIDA, Jorge Coutinho de, *Poder Empresarial: Fundamento, Conteúdo e Limites*, in Temas de Direito do Trabalho – Direito do Trabalho na Crise, Coimbra Editora, Coimbra, 1990

AMADO, João Leal, *Contrato de Trabalho*, Coimbra Editora, 3ª Ed. Reimpressão, 2013

AMADO, João Leal, *Contrato de Trabalho*, Coimbra, Almedina, 2ª Ed., 2018

AMADO, João Leal, *Contrato de Trabalho – Noções Básicas*, 3ª Ed., Edições Almedina, 2019

AMADO, João Leal, *Teletrabalho: o “novo normal” dos tempos pós-pandémicos e a sua nova lei*, disponível em: <https://observatorio.almedina.net/index.php/2021/12/29/teletrabalho-o-novo-normal-dos-tempos-pos-pandemicos-e-a-sua-nova-lei/>

AMADO, João Leal, *Tempo de trabalho e tempo de vida: sobre o direito à desconexão profissional*, in Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, n.º 52, 2018, disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/141951/2018_amado_joao_leal_tempo_trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ASSIS, Rui, *O poder de direção do empregador, Configuração geral e problemas atuais*, Coimbra Editora, 2005

AZEVEDO, Filipa Moreira, *GPS - meio de vigilância à distância e a sua repercussão no direito à reserva da intimidade da vida privada do trabalhador*, in julgar.pt, 2018

BAILEY, D.E., Kurland, *A review of telework research: findings, new directions, and lessons for the study of modern work*. Journal of Organizational Behavior 23, 2002

BARRERO FERNANDÉZ, Antonio, *Teletrabalho*, Lisboa: Estampa, 1999

BARROS, Alice Monteiro de, *Curso de Direito do Trabalho*, São Paulo: LTr, 11ª Ed., 2017

BATALHA, António Lopes, *A alienabilidade no Direito Laboral: trabalho no domicílio e teletrabalho*, Lisboa: Edições Universitárias Lusófonas, 2007

CABRAL, Fernando A, “*O direito do trabalho e as novas tecnologias*”, in II Congresso Nacional de Direito do Trabalho: memórias / II Congresso Nacional de Direito do Trabalho, coord. António Moreira, Coimbra: Almedina, 1999

CANOTILHO, Gomes e MOREIRA, Vital, *Constituição da República Anotada*, Coimbra: Coimbra Editora, 3ª Ed. revista, 1993

CHAUMETTE, Patrick, *Quel avenir pour la distinction travail dépendant/indépendant*, in Le travail en perspectives, sob a direcção de Alain Supiot, L.G.D.J., Paris, 1998

CNPD, *Orientações sobre o controlo à distância em regime de teletrabalho*, Lisboa, 2020 disponível em: [https://www.cnpd.pt/media/zkhkxlp/orientacoes controlo a distancia em regime de teletrabalho.pdf](https://www.cnpd.pt/media/zkhkxlp/orientacoes%20controlo%20a%20distancia%20em%20regime%20de%20teletrabalho.pdf)

CORDEIRO, António Menezes, *Manual de Direito do Trabalho*, Coimbra: Almedina, 1997

EUROFOUND (2019), Further exploring the working conditions of ICT-based mobile workers and home-based teleworkers, Eurofound working paper, Dublin.

FERNANDES, Francisco Liberal, *O tempo de trabalho: Comentário aos artigos 197º a 236º do código do trabalho*, Coimbra: Coimbra Editora, 1ª Ed., 2012

FERNANDES, António Monteiro, *Direito do Trabalho*, Coimbra, Almedina, 17ª Ed., 2014

FERNANDES, António Monteiro, *Direito do Trabalho*, Almedina, 19ª Ed., 2019

GIL, Susana Ferreira dos Santos, *Os meios de vigilância à distância*, Revista Luso-Brasileira de Direito do Consumo, 2017

GOMES, Júlio, *Direito do Trabalho- Volume I, Relações individuais de Trabalho*, Coimbra: Coimbra Editora 2007

GUERRA, Amadeu, *Privacidade no local de trabalho, As novas tecnologias e o controlo dos trabalhadores através de sistemas automatizados – Uma abordagem ao Código do Trabalho*, Coimbra: Almedina, 2004

LEITÃO, Luís Menezes, *Temas laborais: estudos e pareceres*, 1ª Ed. Coimbra: Almedina, 2006

Livro Branco, Crescimento, Competitividade, Emprego os Desafios e as Pistas para entrar no Séc. XXI, Bruxelas, 1993, disponível em: [Crescimento, competitividade, emprego - Publications Office of the EU \(europa.eu\)](http://publications.europa.eu/publication/101011689428136241550445556640625000)

LLAMOSAS TRAPAGA, Aida, *Relaciones Laborales y Nuevas Tecnologías de la Información y de la Comunicación, Una Relación Fructífera no Exenta de Dificultades*, Editorial Dykinson, S.L., Madrid, 2015

MACHADO, Carmo Sousa e Oliveira, João Galamba, *Direito à Desconexão – Como evitar a intrusão e a exaustão?*, in Revista Internacional do Direito do Trabalho, 2021, disponível em: https://idt.fdulisboa.pt/3d-flip-book/revista-1/?doing_wp_cron=1668942813.6241550445556640625000

MARTINEZ, Pedro Romano, *Trabalho Subordinado e Trabalho Autónomo*, Estudos do Instituto de Direito do Trabalho, Volume I, Instituto de Direito do Trabalho, Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, Livraria Almedina, Coimbra, 2001

MONIZ, António Brandão, *Do Analógico ao Digital: O Trabalho na Sociedade do Conhecimento*, Associação para a Promoção e Desenvolvimento da Sociedade da Informação, 2008

MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho, *A privacidade dos trabalhadores e as novas tecnologias de informação e comunicação*, Contributo para um estudo dos limites do poder de controlo eletrónico do empregador - Coleção Teses, Coimbra: Almedina, 2010

NILLES, Jack, *Fazendo do teletrabalho uma realidade, um guia para telegerentes e teletrabalhadores*, São Paulo, Futura, 1997

NILLES. JACK, *Strategies for Managing the Virtual Workforce*. John Wiley & Sons, Inc., 1998

PIMPÃO, Céline Rosa, *A Tutela do Trabalhador em matéria de segurança, (higiene) e saúde no trabalho*, Coimbra: Coimbra Editora, 1ª Ed., 2011

QUINTAS, Hélder e Paula, *Manual de Direito do Trabalho e de Processo do Trabalho*, 5ª Ed., Coimbra:

RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito do Trabalho. Parte II - Situações Laborais Individuais*, Coimbra: Almedina, 5ª Ed, 2014

RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito do Trabalho. Parte II - Situações Laborais Individuais*, Coimbra: Almedina, 4ª Ed., 2012

RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito do Trabalho. Parte II - Situações Laborais Individuais*, Coimbra: Almedina, 2006

RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Economia Digital e Negociação Coletiva*, CRL, Lisboa, 2019

REBELO, Glória, *Teletrabalho e Privacidade: Contributos e Desafios para o Direito do Trabalho*, Editora RH, 1ª Ed., 2004

REBELO, Glória, *Estudos de Direito de Trabalho*, Edições Sílabo, 2019

REBELO, Glória, *O Trabalho na Era Digital*, Estudos Laborais, Coimbra: Almedina, 2021

REDINHA, Maria Regina Gomes, *O Teletrabalho*, Texto publicado in II Congresso Nacional de Direito do Trabalho, Memórias, Almedina, 1999, disponível em: <https://repositorioaberto.up.pt/bitstream/10216/18672/2/49720.pdf>

Revista de Questões Laborais n.º 60, *O Teletrabalho*, Associação de Estudos Laborais, Almedina, 2022

ROXO, M. Manuel, *Direito da Segurança e Saúde no Trabalho, Da prescrição do seguro à definição do desempenho*, Coimbra: Almedina, 2011

SANTOS, Susana Ferreira dos, *Pagar ou não pagar o subsídio de refeição? Eis a questão na prestação subordinada de teletrabalho*, Direto em Dia, 2020

SCOGNAMIGLIO, Renato, *Diritto Del Lavoro*, Nápoles, Jovene Editore, 5º Ed., 2000

SPRITZER, Thiago, *Uma análise empírico-exploratória acerca do impacto do teletrabalho na carreira do teletrabalhador*, Rio de Janeiro, 2008, pág. 26, disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/3809/ACF248.pdf?sequence=1>

Transportation Implications of Telecommuting, 1993, disponível em: https://rosap.ntl.bts.gov/view/dot/2961/dot_296_1_DS1.pdf

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo; MARTINS, P. Furtado; CARVALHO, A. Nunes de; VASCONCELOS, Joana; ALMEIDA, Tatiana Guerra de, *Manual de Direito do Trabalho*, Rei dos Livros, 3ª Ed. 2018

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, *Iniciação ao Direito do Trabalho*, Lisboa: Editorial Verbo, 1999, Almedina, 2016

Fontes

98/370/CE: Recomendação da Comissão de 27 de Maio de 1998 relativa à ratificação da Convenção n.º 177 da OIT sobre o Trabalho no Domicílio, de 20 de Junho de 1996 [notificada com o número C(1998) 764], disponível em:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A31998H0370>

Acordo-Quadro europeu, disponível em:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10131>

Accord national interprofessionnel du 26 novembre 2020 pour une mise en œuvre réussie du télétravail, disponível em:

https://www.cadresfdt.fr/sites/default/files/inline-files-two/ANI%20T%C3%A9l%C3%A9travail%20-%2026%2011%202020_non_sign%C3%A9.pdf

ACCORDO INTERCONFEDERALE PER IL RECEPIMENTO DELL'ACCORDO-QUADRO EUROPEO SUL TELELAVORO CONCLUSO IL 16 LUGLIO 2002, disponível em:

https://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2020/02/accordo_interconfederale_telelavoro_9_6_2004.pdf

Accordo quadro europeo sul telelavoro 16 luglio 2002, disponível em:

https://olympus.uniurb.it/index.php?option=com_content&view=article&id=2155:accordo-quadro-europeo-sul-telelavoro-16-luglio-2002&catid=52&Itemid=139

Carta dos Direitos Fundamentais da UE, disponível em:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016P/TXT&from=FR>

Carta Social Europeia, disponível em:

https://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/carta_social_europeia_revista.pdf

Code du Travail, disponível em :

<https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGIARTI000025558060/2012-03-24>

Convenção Europeia dos Direitos do Homem, disponível em:

https://www.echr.coe.int/documents/convention_por.pdf

Convenção n.º 29º da OIT, disponível em:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c029_pt.htm

Convenção n.º 155 da OIT, disponível em:

https://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/convencao_155_oit_seg_saude_trabalhadores.pdf

Convenção n.º 154 da OIT, disponível em:

<https://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/convoit154.pdf>

CRP

CT

DIRETIVA 2003/88/CE DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO, de 4 de novembro de 2003, disponível em:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003L0088&from=HU>

DIRETIVA 2003/88/CE DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO de 4 de novembro de 2003, disponível em:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003L0088&from=HU>

Diretiva (UE) 2019/1152 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, disponível em:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A32019L1152>

DIRETIVA (UE) 2019/1158 DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO de 20 de junho de 2019, disponível em:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158&from=PT>

DIRETIVA DO CONSELHO de 12 de junho de 1989, disponível em:

https://www.iasaude.pt/Saude_trabalho/Diretivas/Diretiva-89-391-CEE.pdf

Diretiva 89/654/CEE do Conselho, de 30 de novembro de 1989, disponível em:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A31989L0654>

Diretiva 89/655/CEE do Conselho, de 30 de novembro de 1989, disponível em:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A31989L0655>

Diretiva 89/656/CEE do Conselho, de 30 de novembro de 1989, disponível em:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A31989L0656>

DUDH, disponível em:

<https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>

Legge del 22/05/2017 n. 81, disponível em:

<https://def.finanze.it/DocTribFrontend/getAttoNormativoDetail.do?ACTION=getSommario&id=%7B9872E708-F077-4699-AB74-F9DAECD29C24%7D>

Legge 20 maggio 1970, n. 300, disponível em:

<http://www.comune.jesi.an.it/MV/leggi/1300-70.htm>

Lei n.º 101/2009, de 8 de setembro

Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro

Ley 8/1980, de 10 de marzo, disponível em:

<https://www.boe.es/eli/es/l/1980/03/10/8>

Ley 3/2012, de 6 de julio, disponível em:

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2012-9110>

Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, disponível em:
<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2018-16673>

Ley 10/2021, de 9 de julio, disponível em:
<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-11472>

L'ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017, disponível em:
<https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGIARTI000035643958/2017-09-24>

PACTO INTERNACIONAL SOBRE OS DIREITOS ECONÓMICOS, SOCIAIS E CULTURAIS, disponível em:
https://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/pacto_internacional_sobre_os_direitos_economicos.pdf

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, disponível em:
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430&b=24&tn=1&p=20151024#a13>

Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, disponível em:
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2019-3244>

Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, disponível em:
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-3824>

Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, disponível em:
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-11043>

Resolução do Parlamento Europeu, de 21 de janeiro de 2021, disponível em:
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A52021IP0021>

Resolução do Parlamento Europeu, de 21 de janeiro de 2021, disponível em:
https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_PT.html#def_1_9

Resolução do Conselho de Ministros 96/99, de 26 de agosto, disponível em:
<https://dre.tretas.org/dre/105227/resolucao-do-conselho-de-ministros-96-99-de-26-de-agosto>

Resolução do Conselho de Ministros n.º 110/2000, de 22 de agosto, disponível em:
https://www.igf.gov.pt/leggeraldocs/RCM_110_2000.htm

TFUE, disponível em:
https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:9e8d52e1-2c70-11e6-b497-01aa75ed71a1.0019.01/DOC_3&format=PDF

Jurisprudência

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, n.º 517/10.9TTLSB.L1.S1, de 21/05/2014 (relator MÁRIO BELO MORGADO), disponível em:

<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/fff20b913171b0b680257ce50037ad80?OpenDocument>

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, n.º 32/08.0TTCSC.S1, de 15/01/2014 (relator MÁRIO BELO MORGADO), disponível em:

<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/-/B3F1D261DE1E2F3480257C6200405A76>

Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, n.º 359/13.0TTFIG-A.C1, de 06/12/2015 (relator AZEVEDO MENDES), disponível em:

<http://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/8fe0e606d8f56b22802576c0005637dc/fe545bb508b68e6980257dee004bf0bd?OpenDocument>

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, n.º 2760/20.3T8PRT.P1, de 18/10/2021 (relator PAULA LEAL DE CARVALHO), disponível em:

<http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/6c9c597eb64f6f398025879c0043369b?OpenDocument&Highlight=0,privacidade>

Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, n.º 931/20.1T8STB-B.E1, de 24/09/2020 (relator MOISÉS SILVA), disponível em:

<http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/bcc06f0366c676ae8025860100676b9b>