INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

O Impacto da Inteligência Artificial na Segurança e Saúde no Direito do Trabalho

Ana Sofia Matias Morais

Mestrado em Direito das Empresas e do Trabalho, com especialização em Direito do Trabalho

Orientador:
Professor Doutor Mário Silveiro de Barros – Professor Auxiliar Convidado, ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Outubro, 2024

CIÊNCIAS SOCIAIS
E HUMANAS

Departamento de Economia Política

O Impacto da Inteligência Artificial na Segurança e Saúde no Direito do Trabalho

Ana Sofia Matias Morais

Mestrado em Direito das Empresas e do Trabalho, com especialização em Direito do Trabalho

Orientador:
Professor Doutor Mário Silveiro de Barros – Professor Auxiliar Convidado, ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Outubro, 2024

Aos meus Avós.

Agradecimento

Aos meus pais e irmã, que sempre me ampararam nesta longa jornada e nunca me deixaram sem uma palavra de aconchego.

Aos meus avós, por serem a base de tudo.

Ao Francisco, pela paciência e apoio.

Aos meus amigos, os antigos, que não me deixaram falhar, e aos que tive o privilégio de fazer ao longo deste percurso, por terem tornado tudo mais fácil e feliz.

Ao Dr. João Basílio, pela cana para pescar e por, juntamente com a Dra. Ana Rita Bento, fazer questão de me deixar a porta aberta.

Aos meus Tios e Primos, por terem sempre uma palavra positiva e um abraço.

Ao Professor Doutor Mário Silveiro de Barros, por ter aceite orientar a presente Dissertação.

Resumo

A Revolução 4.0 trouxe consigo uma transformação significativa no Direito do Trabalho, impulsionada pela introdução de tecnologias emergentes, como a Inteligência Artificial (IA), e pela digitalização dos processos produtivos.

Este fenómeno resultou em mudanças profundas na estrutura e nas dinâmicas laborais, exigindo uma reformulação tanto das práticas empresariais quanto da legislação aplicável.

A incorporação da IA no ambiente de trabalho tem gerado um duplo impacto: por um lado, providencia eficiência e otimização na execução de tarefas, por outro, levanta preocupações éticas e legais. O leque do desenvolvimento digital tornou-se tão extenso que obrigou a uma redefinição de conceitos de sempre tivemos por certos e vislumbrar o paradigma laboral com outros olhos.

Com o presente trabalho pretende fazer-se exatamente isso, trazer á colação temas que estão na ordem do dia no mundo académico, mas que na prática ainda têm um longo caminho a percorrer. Propomo-nos a indagar sobre estas matérias, mais especificamente sobre o impacto da inteligência artificial na segurança e saúde no direito do trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: Inteligência Artificial; Segurança e Saúde no Trabalho; Meios de Vigilância à Distância; Direito à Desconexão; Algoritmos

Abstract

The Revolution 4.0 has brought about significant transformation in Labor Law, driven by the introduction of emerging technologies, such as Artificial Intelligence (AI), and the digitalization of production processes.

This phenomenon has led to profound changes in the structure and dynamics of labor, necessitating a reformulation of both business practices and the applicable legislation.

The incorporation of AI into the workplace has produced a dual impact: on one hand, it provides efficiency and optimization in task execution; on the other, it raises ethical and legal concerns. The extent of digital development has become so vast that it compels a redefinition of concepts once taken for granted and prompts a reassessment of the labor paradigm.

This study aims precisely to achieve that goal, shedding light on issues that are widely discussed in academic circles yet, in practice, still have a long path ahead. We propose to investigate these matters, focusing more specifically on the impact of artificial intelligence on workplace health and safety, within the field of Labor Law.

KEYWORDS: Artificial Intelligence; Occupational Health and Safety; Remote Surveillance Tools; Right to Disconnect; Algorithms

Índice de Abreviaturas

CC	Código Civil
CNPD	Comissão Nacional de Proteção de Dados
CT	Código do Trabalho
EU-OSHA	Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho
IA	Inteligência Artificial
LAT	Regime Jurídico dos Acidentes de Trabalho
LPSST	Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho
OCDE	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico
OIT	Organização Internacional do Trabalho
NTIC	Novas Tecnologias da Informação e Comunicação
RGPD	Regulamento Geral da Proteção de Dados
TRL	Tribunal da Relação de Lisboa
TRP	Tribunal da Relação de Porto
STJ	Supremo Tribunal de Justiça

ÍNDICE

Agradecimento **iii**

Resumo **v**

Abstract **vii**

Índice de Abreviaturas **ix**

Introdução **1**

CAPÍTULO 1 **3**

A Inteligência Artificial e o Direito do Trabalho **3**

1.1. O Direito do Trabalho e a Revolução 4.0 *3*

1.2. Mudanças Tecnológicas e o Trabalho no Futuro *6*

1.3. As Novas Profissões do Século XXI *8*

CAPÍTULO 2 **11**

O Impacto da Inteligência Artificial na Segurança e Saúde no Direito do Trabalho **11**

2.1. Da Aplicação da Segurança e Saúde no Novo Direito do Trabalho *11*

2.1.1 Da Segurança e Saúde 11

2.1.2 O novo Direito do Trabalho 16

2.1.3 Do Teletrabalho 17

2.2. Teletrabalho e Consequentes Desafios *21*

2.3. Os Meios de Vigilância à Distância *27*

2.4. O Burnout e o Direito à Desconexão do Trabalhador vs. Deveres de Cuidado e Proteção do Empregador *34*

2.5. O Impacto dos Números: o Risco dos Algoritmos e a Desumanização de Resultados *40*

CAPÍTULO 3 **53**

Conclusões **53**

Referências Bibliográficas **57**

Introdução

Nos últimos anos, enquanto sociedade, temos sido abalroados de forma rápida e agressiva pela evolução da Inteligência Artificial (IA). Pese embora a nossa exposição às novas tecnologias não seja recente e tenha sido feita num "crescendo" gradual, o atual nível de desenvolvimento da Inteligência Artificial atingiu um patamar sem precedentes.

Nos dias que correm, direta ou indiretamente, encontramo-nos expostos a várias manifestações de IA, que cada vez mais se encontra integrada em produtos e serviços do dia a dia, e que nos é, em certa medida, imposta, por exemplo por via dos algoritmos presentes nas redes sociais, ou através dos sistemas de recomendação das plataformas de *streaming*.

A verdade é que somos confrontados diariamente com esta nova realidade, que veio para ficar, e que se estende de forma vastíssima através de várias áreas e setores da sociedade e da economia, incluindo o setor que aqui nos importa desenvolver, o do Direito.

É inegável que a ascensão da Inteligência Artificial se manifesta já de forma generalizada, incluindo, como não podia deixar de ser, no mundo jurídico, que também foi, no seu todo, não apenas confrontado com esta nova realidade, mas obrigado a ajustar-se aos novos mecanismos que desta advieram. Com este novo paradigma, e de uma forma positiva, a globalização a uma escala nunca vista solidificou-se como inevitabilidade, o que, por seu turno, fez com que os novos desafios adjacentes crescessem na mesma proporção.

Esta evolução tecnológica tem vindo a moldar significativamente o contexto laboral, fazendo sobressair a interdependência entre o Direito do Trabalho e a Gestão de Recursos Humanos. De facto, à medida que as novas tecnologias, como a automação e a inteligência artificial, transformam as relações laborais, o direito laboral torna-se regulador e protetor dos direitos dos trabalhadores nestes novos contextos. Por seu turno, a gestão de recursos humanos depende dessas mesmas normas, de forma a criar políticas que equilibrem as necessidades laborais e de mercado, sem nunca relegar para segundo plano os direitos dos trabalhadores.

Deste modo, propomo-nos a refletir sobre a evolução da Inteligência Artificial no quadro do Direito Laboral, começando por uma pequena contextualização sobre a forma como a Era Digital tem vindo a moldar estas temáticas, que, numa breve conjugação com a Gestão de Recursos Humanos, podemos desde já adiantar tem sido de uma importância abismal. Posteriormente, analisaremos, sempre na esteira da Revolução Digital, o impacto desta num instituto tão importante como é o da Segurança e Saúde no Trabalho, com especial enfoque no teletrabalho, sem esquecer, no entanto, que

nenhuma das temáticas abordadas é estanque, e, portanto, todas se complementam entre si.

Com isto em mente, e face ao avanço tecnológico nunca visto, estaremos hoje à beira do retrocesso do direito do trabalho e de passar novamente a “números” no contexto laboral?

CAPÍTULO 1

A Inteligência Artificial e o Direito do Trabalho

1.1. O Direito do Trabalho e a Revolução 4.0

É certo que o Direito do Trabalho não pode deixar de encontrar as suas raízes históricas diretamente ligadas à 1.ª Revolução Industrial, a qual associamos ao ponto de partida para a profunda transformação nas estruturas económicas e sociais que se seguiria. A mudança impetuosa partiu do desenvolvimento fabril e consequente mecanização e industrialização da produção, que deixou a descoberto as vulnerabilidades da fação mais desprotegida, a dos trabalhadores.

Estas novas dinâmicas laborais frenéticas, que resultaram da Revolução Industrial, tinham colocado o holofote na necessidade de proteger os trabalhadores de práticas laborais duvidosas, como as jornadas de trabalho intermináveis ou a baixa retribuição. Deste modo, o Direito do Trabalho surgiu como resposta de emergência para suprir uma necessidade imperiosa, num contexto de repentina evolução. A industrialização veio assim, fortuitamente, criar aquele que é um dos ramos mais importantes do direito moderno, o Direito do Trabalho.

Ora, se, por um lado, aqui nos debruçamos maioritariamente sobre o Direito Laboral e os temas que a este estão intrinsecamente ligados, por outro, não podemos aqui deixar de chamar à colação as temáticas que dizem respeito à Gestão de Recursos Humanos, uma vez que os desafios que surgiram por consequência da industrialização diziam respeito ao Capital Humano na sua verdadeira aceção[1].

Ora, historicamente[2], é grande a evolução das organizações e do trabalho. Esta evolução, que conforme já referimos se iniciou com a Revolução Industrial, posteriormente seguida de duas grandes ruturas, encontra-se agora na fase da Revolução Digital.

Esta Revolução Digital, também conhecida como Era Digital ou 4ª Revolução Industrial, trouxe uma mudança profunda e rápida, através da combinação de tecnologias que conectam os domínios físico, digital e biológico. Aqui, incluímos internet, veículos autónomos, nanotecnologia e biotecnologia, que despoletaram alterações substanciais nas organizações e no mercado de trabalho, afetando não apenas as nossas ações, mas também a nossa essência.

Neste contexto de rápida proliferação da digitalização, não podemos, naturalmente, deixar de atribuir um peso significativo à pandemia que assolou o mundo em 2020. De facto, a pandemia COVID-

[1] "Todas as pessoas do mundo possuem um outro tipo de capital: elas próprias.", **SUSSKIND, Daniel**, *Um Mundo sem Trabalho*, Ideias de Ler, 2020, p. 141

[2] **MACHADO, Carolina e DAVIM, J. Paulo**, *Organização e Políticas Empresariais*, Actual, 2019, p. 18 a 22

-19 veio colocar o pé no acelerador da Era Digital, não deixando qualquer alternativa senão a de uma rápida adaptação por parte de, simultaneamente, trabalhadores e empregadores. A necessidade de distanciamento social fez com que a adoção de ferramentas colaborativas online fosse a regra, ao invés de uma simples escolha, o que por seu turno levou a que todos estes mecanismos melhorassem exponencialmente, havendo um claro *upgrade*. No setor do comércio, os grandes conglomerados melhoraram as suas aplicações e serviços de distribuição, o conceito de *e-commerce* passou a fazer parte do léxico da generalidade das populações; no setor da educação, as plataformas a providenciar serviços passaram a ser mais, melhores e mais utilizadas que nunca, o conceito do *e-learning* foi elevado ao seu expoente máximo; na saúde, passou a dar-se ênfase à possibilidade de contactar com profissionais especializados através da teleconsulta, facilitando o acesso a cuidados médicos sem necessidade de deslocação; transversalmente, em setores públicos e privados, a adoção de assinaturas digitais e ferramentas de colaboração online permitiram o normal funcionamento de todos os serviços que se viram forçados a assegurar a "normal" manutenção diária.

Aqui entra também para a discussão o conceito de economia colaborativa. Nas palavras de Maria Irene Gomes[3], "*Do ponto de vista dos sujeitos intervenientes, a economia colaborativa gravita em torno dos prestadores de serviços, dos utilizadores e das plataformas digitais*.". Ora, o conceito de economia colaborativa disseminou-se de tal forma que todos nós acabamos por ser enquadrados como intervenientes. Ainda nas palavras desta autora e pese embora seja difícil padronizar a caracterização deste conceito, estão-lhe associadas uma série de expressões que até então eram de generalizadamente desconhecidas, como: "*digital economy, sharing economy, peer-to-peer economy, crowdwork, on-demand work".*

A par de tudo isto, o conceito de teletrabalho massificou-se. Pese embora o conceito remonte a 2003, introduzido pelo Código do Trabalho de 2003 (Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto), foi com o contexto pandémico que se deu a sua verdadeira proliferação e passou a ser utilizado transversalmente, permitindo a manutenção das atividades laborais num momento de grande estranheza e incerteza generalizada.

Com a revolução digital e tecnológica em curso, torna-se evidente que surgiram novas dificuldades para as empresas e, respetivamente, para os empregadores. Efetivamente, num contexto de gestão de recursos humanos caracterizado pela volatilidade, incerteza, complexidade e ambiguidade (VUCA - *volatility*, *uncertainty*, *complexity* and *ambiguity*[4]), as dificuldades estão mais visíveis do que nunca.

Entre os desafios emergentes, destacam-se a digitalização, a conectividade, a globalização e as novas formas de comunicação como os fatores que exercem o maior impacto nas organizações. Com

[3] **GOMES, Maria Irene**, *Direito do Trabalho e economia colaborativa – desafios de regulamentação*, *in* Economia Colaborativa, UMinho Editora, 2023, pp. 401-402, disponível em https://doi.org/10.21814/uminho.ed.100
[4] **MACHADO, Carolina e DAVIM, J. Paulo**, *Op. Cit*, p. 16

este nítido avanço tecnológico, as empresas estão cada vez mais expostas, e encontram-se mais frequentemente numa posição de responsabilização, não só em relação à sua eficiência e qualidade, mas também quanto ao seu impacto social.

Na área da Gestão de Recursos Humanos, surgem inúmeros desafios em relação à função e à gestão das pessoas *per se*. Relativamente à função, a dificuldade está em acompanhar a evolução tecnológica e incorporar naturalmente essas mudanças. A capacitação, modernização dos processos e a adoção de modelos como o *home office* e o *coworking* são aceites como essenciais para a evolução. Efetivamente, a título exemplificativo e numa realidade pós pandémica, existem maiores dificuldades de recrutamento e contratação quando falamos de empresas que não permitem aos seus colaboradores usufruir de ferramentas como o teletrabalho ou até mesmo um modelo híbrido.

No que diz respeito à gestão de pessoas, enquanto objeto primordial do Direito do Trabalho, o foco da rápida evolução que experienciamos nos dias de hoje está na gestão dos fatores de sucesso organizacional, de forma ágil, responsável e eficiente, sendo que o objetivo é encontrar formas de reconhecer, medir e recompensar o desempenho adequado.

Neste contexto evolutivo, torna-se claro que o capital humano e a forma como ele é gerido representam uma vantagem competitiva que diferencia as empresas e impulsiona o seu sucesso. No entanto, é percetível uma discrepância crescente entre o valor atribuído aos recursos humanos nas organizações e o reconhecimento do papel da gestão desses recursos. Efetivamente, observamos uma tendência de desvalorização do fator humano, relegando-o a um papel secundário na gestão, apesar de os gestores afirmarem a importância da presença dos recursos humanos nas organizações. Deste modo, torna-se óbvia a constatação de que a falta de investimento no "fator pessoa" nesta nova dinâmica revolutiva/evolutiva pode ter um impacto negativo significativo na sobrevivência das empresas.

Torna-se claro que o atual contexto vai requerer especiais habilidades de adaptação e aprendizagem, no sentido em que os desafios que estão a surgir se vão densificando cada vez mais, abrangendo diversas áreas do Direito do Trabalho, mas sempre com um denominador comum: a inteligência artificial.

1.2. Mudanças Tecnológicas e o Trabalho no Futuro

Um dos fatores predominantes quando, ao dia de hoje, invocamos a revolução tecnológica, prende-se, indubitavelmente e com um crescimento exponencial nos últimos tempos, com a utilização da Inteligência Artificial (IA). De facto, esta tem vindo a tornar-se cada vez mais comum e impactante no mundo laboral e, consequentemente, nas empresas, oferecendo um conjunto de ferramentas e tecnologias que podem otimizar processos, melhorar a eficiência e contribuir para decisões mais informadas no âmbito da gestão de pessoas.

De facto, nas palavras de Teresa Coelho Moreira[5], a Inteligência Artificial veio para ficar e incide sobre inúmeros aspetos da vida das pessoas, em geral, e dos trabalhadores, em especial, desde o momento de formação do contrato de trabalho, passando pela sua execução e terminando com a sua cessação.

No contexto empresarial, observamos o aumento da influência das redes sociais e a crescente importância da automação e robotização nos processos produtivos. A inteligência artificial, como o *ChatGPT*, apresenta-se como um exemplo de avanço tecnológico que levanta questões sobre a substituição de postos de trabalho anteriormente desempenhados por humanos.

Ora, conforme Glória Rebelo[6], a emergência e a expansão de novas formas de trabalho nos últimos anos devem-se sobretudo: i) ao aperfeiçoamento da informática e das telecomunicações; ii) reorganização das empresas no sentido no sentido de subcontratar cada vez mais as atividades de trabalho periféricas; iii) o crescimento do setor dos serviços; iv) o desejo das organizações criarem trabalho que procure a autonomia e a responsabilidade por parte dos seus trabalhadores.

Estudos indicam a maior vulnerabilidade de profissões como professores, sociólogos e até juízes quando ferramentas de inteligência artificial entram em cena. Efetivamente, num estudo levado a cabo pela *Deloitte* em 2019[7], surgiram como princípios da empresa social enquanto referências para a reinvenção:

i) Propósito e Significado (no trabalho)
ii) Ética e Justiça
iii) Crescimento e Paixão
iv) Colaboração e Relações Pessoais
v) Transparência e Abertura

---

[5] **COELHO MOREIRA, Teresa**, *Direito do Trabalho na Era Digital*, Almedina, 2021, p. 29
[6] **REBELO, Glória**, *O Trabalho na Era Digital*, Estudos Laborais, 2.ª Edição, 2022, p. 203
[7] Deloitte, *Leading the social enterprise: Reinvent with a human focus*, 2019, disponível em https://www2.deloitte.com/content/dam/insights/us/articles/5136_HC-Trends-2019/DI_HC-Trends-2019.pdf

Este estudo levantou questões intrínsecas sobre o futuro do mundo laboral como o conhecemos, tanto ao nível da força de trabalho, como das empresas e até quanto ao futuro dos recursos humanos em si mesmos.

Relativamente à força de trabalho, dúvidas não restam de que as organizações vão ter de se adaptar à nova realidade trazida pela revolução tecnológica. De facto, este novo contexto pode implicar que as empresas repensem toda a sua organização e estrutura corporativa de modo a fazer face às recém-criadas necessidades. Esta evolução tecnológica e desmaterialização de processos, inevitavelmente, levará ao desaparecimento de algumas profissões e postos de trabalho, mas também abrirá caminho para uma nova categoria de trabalhadores, com habilidades e conhecimentos digitais, uma vez que, atualmente, quatro em cada dez novos empregos na OCDE estão em setores altamente intensivos do ponto de vista digital[8].

Aqui, surge o desafio para as empresas de (tentar) acompanhar esta mudança significativa do conceito de produção, que agora se concentra em conhecimento e criatividade.

Quanto ao futuro do trabalho, num documento elaborado pela OIT[9], pese embora o contexto atual crie um leque diverso de incertezas, a verdade é que estas mudanças transformadoras oferecem também a possibilidade para criar um futuro melhor e alcançar segurança económica, igualdade de oportunidades e justiça social. Ademais, a OIT propõe uma agenda centrada no ser humano, sustentada em três pilares: i) aumentar o investimento das capacidades das pessoas; ii) aumentar o investimento das instituições do trabalho; iii) aumentar o trabalho digno e sustentável.

Ademais, nas palavras de Glória Rebelo[10], "*é essencial assegurar a promoção de boas condições de trabalho – por exemplo, ao nível da formação, segurança e saúde no trabalho (...) para obter os benefícios plenos da revolução industrial digital, as empresas precisam investir não só em TIC e equipamento, mas em boas condições de trabalho, assegurando o emprego qualificado*."

Por fim, socorremo-nos de Susskind[11], com quem concordamos totalmente para aqui chamar à colação o seu conceito de *aprendizagem vitalícia*. De facto, e nas palavras deste autor, só uma aprendizagem vitalícia pode fazer com que consigamos adaptar e defender-nos das exigências desconhecidas que o mundo do trabalho do futuro nos poderá vir a impor.

---

[8] **MOREIRA, Teresa Coelho e DRAY, Guilherme** (coord.), *Livro verde sobre o futuro do trabalho*. 1ª ed. Lisboa, Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, 2022, p. 32

[9] OIT, *Trabalhar para um Futuro Melhor*, Genebra, 2019

[10] **REBELO, Glória**, Trabalho, Emprego e Segurança Social, Vol.2 – Transformações e desafios na Era Digital, Edições Sílabo, 2021, p.52

[11] **SUSSKIND, Daniel**, *Op. Cit*, 2020, p. 167

1.3. As Novas Profissões do Século XXI

Neste novo contexto que nos foi, de certa medida, imposto pelo binómio revolução-evolução, podemos esperar a mudança de paradigma e o aparecimento de novos conceitos vanguardistas, como é o caso do conceito de "*super-empregos*"[12], que combinam funções de diferentes empregos tradicionais e beneficiam do aumento da utilização da inteligência artificial.

Efetivamente, iremos assistir à criação de um novo tipo de trabalhador, mais versátil e com foco no conhecimento digital, trazendo consigo ferramentas e competências inovadoras, para, consequentemente, se adaptar a esta nova realidade fruto da evolução.

Quanto às funções que maioritariamente hão de compor o "*super-emprego*" estas são, acima de tudo, digitais. A multidisciplinariedade será em larga escala superior e serão especialmente orientadas para a gestão de dados e criação de informação. Neste campo, as empresas terão como grande desafio o reinventar a forma como os trabalhos estão tipicamente concebidos, de forma a dar ênfase ao fator humano, aliando a isto à crescente vertente tecnológica.

Um outro desafio que nos surge relativamente às novas profissões do século XXI, tem que ver com três questões essenciais[13]:

i) A valorização da experiência humana do trabalhador

ii) A associação da performance a equipas de alto desempenho

iii) O valor do trabalho na gestão de recompensas

Acerca do primeiro ponto, é fundamental ressalvar o seguinte: vemos, nitidamente, nas mais recentes gerações de trabalhadores um pensamento que atribui uma maior ponderação a fatores que até agora não eram tão preponderantes. Efetivamente, as novas gerações já não interpretam o trabalho como as gerações anteriores, os jovens almejam encontrar um trabalho que tenha um propósito maior e que esteja alinhado com os seus valores pessoais, possibilitando ainda a contribuição para causas que consideram importantes e com impacto positivo no mundo.

Ademais, para os jovens é cada vez mais importante a flexibilidade no trabalho, procurando opções que permitam conciliar suas responsabilidades pessoais e profissionais. Também neste sentido, Teresa Coelho Moreira[14] defende que "*as próprias preferências da sociedade estão a alterar-se, quer com o envelhecimento da população, quer com o surgimento de uma nova geração - a Geração Y, ou Millennium -, que dão mais valor à ideia de work-life balance e ao significado do trabalho que realizam, a uma formação contínua e a uma flexibilidade do tempo de trabalho*.".

O mote é simples: equilíbrio saudável entre trabalho e vida pessoal, valorizando o tempo livre, a

[12] **MACHADO, Carolina e DAVIM, J. Paulo**, *Op. Cit*, p. 33
[13] **MACHADO, Carolina e DAVIM, J. Paulo**, *Op. Cit*, p. 34
[14] **MOREIRA, Teresa Coelho**, *Op. Cit.*, 2021, p. 52

autonomia e a possibilidade de adaptar o seu horário de trabalho às suas constantes necessidades em movimento. Esta geração está também mais propensa a encontrar trabalhos que permitam a aprendizagem e desenvolvimento ao longo da vida profissional. O crescimento é fundamental e estão dispostos a adquirir novas habilidades e conhecimentos para se manterem atualizados e se destacarem no mercado de trabalho em constante evolução.

Continuamente, observamos também uma tendência crescente de valorização de um ambiente de trabalho colaborativo, onde as relações com colegas e líderes sejam orgânicas e positivas, procurando empresas que valorizem a diversidade, inclusão e o trabalho em equipa, acreditando que a colaboração é um dos pilares fundamentais para a inovação e o sucesso coletivo.

Por último, destacamos a importância que, nos dias de hoje, tem para os jovens o empreendedorismo e a criatividade, uma vez que para estes é fundamental a existência de oportunidades para expressar a criatividade com alguma autonomia.

Relativamente ao indicador de performance, aqui a ideia é a de que a hierarquia está a dar lugar ao trabalho em equipa. Cada vez mais, vemos uma mudança, outrora os chefes eram figuras temerárias, ao passo que, atualmente, apenas são vistos como tal quando se entregam à equipa de igual modo, liderando através do exemplo. Nesta ótica, é fundamental dotar os trabalhadores das *soft skills* necessárias ao desenvolvimento em equipa, bem como potenciar uma chefia integrada e que consiga motivar os seus colaboradores.

Quanto à gestão de recompensas, as organizações vão, neste ponto, ter de se adaptar, uma vez que aqui já está integrada meramente a questão remuneratória. De facto, estas recompensas vão ter de se alinhar com as expectativas e necessidades do trabalhador. Reiterando a ideia previa de que as novas gerações percecionam o trabalho de forma diferente, neste campo, essa ideia é fundamental, uma vez que uma boa remuneração já não satisfaz singelamente os interesses dos trabalhadores. Atualmente, observamos a crescente importância de fatores como o teletrabalho, a flexibilização da vida pessoal, seguros de saúde, iniciativas que promovam o bem-estar, entre outros, demonstrando que a ideia de que basta ter um bom ordenado, é uma ideia ultrapassada.

Outros desafios na esfera dos recursos humanos[15] e que não podem ser ignorados passam por:

i) O acesso ao talento

ii) A aprendizagem

iii) A mobilização das competências

Com a crescente evolução e competitividade do mercado de trabalho, torna-se agora imperativo diversificar os modos de ação, desde o recrutamento até à utilização de *outsourcing* como ferramenta essencial. Com esta crescente diversidade e competitividade, a necessidade de reter talento com outro

[15] **MACHADO, Carolina e DAVIM, J. Paulo**, *Op. Cit*, p. 35

tipo de competências, competências diferenciadores, torna-se uma necessidade. Para tal, é também importante a capacidade de desenvolver os trabalhadores, investir no seu potencial, propiciando oportunidades de mobilidade interna e desenvolvimento profissional fomentado pela respetiva organização.

Caso isto não se verifique, e na sequência de as gerações atuais/futuras procurarem outro tipo de recompensas, as empresas como as conhecemos não serão capazes de reter talento e, por esse motivo, serão ultrapassadas na esfera competitiva pelas organizações que estejam já a colocar em prática estas soluções.

Uma outra perspetiva sobre este assunto[16] é a de que poderemos estar a caminho de um futuro sem emprego, no sentido em que pode ser uma consequência desde novo paradigma o desemprego tecnológico estrutural em massa. Por seu turno, preferimos aderir à posição de Susskind[17], segundo a qual "as máquinas não farão tudo no futuro, mas farão mais", o que, ainda assim, deixa espaço para que possamos adaptar-nos à nova realidade e adquirir ferramentas que nos permitam reinventarmo-nos. Efetivamente, surgirão novas formas de prestar trabalho[18] relacionadas com o uso e melhoria da tecnologia, os trabalhos decorrentes da economia colaborativa, os *influencers* e, em última ratio a chamada *orange-economy*, conceito relacionado com o crescimento de atividades ligadas às artes, criatividade e entretenimento.

Desde modo, e pese embora uma clara adaptação seja necessária, parece-nos que devemos ser otimistas quanto ao futuro, na medida em que com este esbatimento de fronteiras, as possibilidades tornam-se infinitas.

[16] **LEAL AMADO, João**, *Inteligência Artificial, Plataformas Digitais e Robotização*: *Que Futuro..., in* Escritos Laborais, *Escritos Laborais*, Almedina, 2023, p. 114
[17] **SUSSKIND, Daniel**, *Op. Cit*, 2020, p. 13
[18] **MOREIRA, Teresa Coelho**, *Op. Cit.*, 2021, p. 52

CAPÍTULO 2

O Impacto da Inteligência Artificial na Segurança e Saúde no Direito do Trabalho

2.1. Da Aplicação da Segurança e Saúde no Novo Direito do Trabalho

2.1.1 Da Segurança e Saúde

A temática da Segurança e Saúde há muito que se encontra em lugar de destaque quando falamos em Direito do Trabalho[19]. Efetivamente, detém o pelouro como uma das temáticas que deu o mote para a Revolução Industrial, quando a fação fabril constatou ser imperativamente necessário pôr fim às más condições laborais que colocavam, diariamente, os trabalhadores em risco. Desde aí temos assistido a uma mudança de paradigma e à crescente preocupação de salvaguarda da segurança e saúde dos trabalhadores.

Desde logo, e a par da sua importância mundial, não nos é possível percorrer esta matéria sem chamar à colação as Convenções n.º 155[20] e 187[21] da Organização Internacional do Trabalho. A Convenção n.º 155, que dispõe sobre a Segurança, a Saúde dos Trabalhadores e o Ambiente de Trabalho[22], no seu artigo 4.º estatui:

"1 - Qualquer membro deverá, à luz das condições e da prática nacionais e em consulta com as organizações de empregadores e trabalhadores mais representativas, definir, pôr em prática e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança, saúde dos trabalhadores e ambiente de trabalho.

2 - Essa política terá como objectivo a prevenção dos acidentes e dos perigos para a saúde resultantes do trabalho quer estejam relacionados com o trabalho quer ocorram durante o trabalho, reduzindo ao mínimo as causas dos riscos inerentes ao ambiente de trabalho, na medida em que isso

[19] Para desenvolvimentos basilares quanto à matéria, veja-se, por exemplo, ROXO, Manuel M., *Direito da segurança e saúde no trabalho: da prescrição do seguro à definição do desempenho*, Almedina, 2011

[20] Adotada pela Conferência Geral da OIT na sua 67.ª sessão, a 22 de junho de 1981, em Genebra

[21] Adotada pela Conferência Geral da OIT na sua 95.ª sessão, a 15 de junho de 2006, em Genebra

[22] Aprovada, para ratificação, pelo Decreto do Governo n.º 1/85, de 16 de janeiro, publicada no Diário da República I, n.º 13, de 16/01/1985 (Decreto do Governo n.º 1/85), também disponível em https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-governo/1-1985-328993

for razoável e praticamente realizável."

Por seu turno, a Convenção n.º 187, que versa sobre o Quadro Promocional para a Segurança e Saúde no Trabalho[23], no seu artigo 2.º estatui como objetivo:

"*1 - Cada Membro que ratifique a presente Convenção deverá promover a melhoria contínua da segurança e da saúde no trabalho de modo a prevenir as lesões e doenças profissionais, bem como as mortes no trabalho, desenvolvendo, em consulta com as organizações de empregadores e de trabalhadores mais representativas, uma política nacional, um sistema nacional e um programa nacional.*

2 - Cada Membro deverá tomar medidas ativas de modo a assegurar progressivamente um ambiente de trabalho seguro e saudável através de um sistema nacional e de programas nacionais de segurança e de saúde no trabalho, tendo em conta os princípios enunciados nos instrumentos da Organização Internacional do Trabalho (OIT) pertinentes para o quadro promocional para a segurança e a saúde no trabalho."

A OIT[24], criada com o objetivo de promover justiça social e melhores condições de trabalho no mundo, ao reconhecer a dimensão mundial das lesões e doenças profissionais, assim como das mortes no trabalho e a urgente necessidade de as reduzir, relembrando ainda que estes fatores prejudicam a produtividade e o crescimento económico e social, levou a cabo a adoção de medidas para assegurar que a segurança e a saúde constituem uma prioridade a nível nacional.

Estas Convenções que, nas palavras de António Monteiro Fernandes[25], e ao contrário das Recomendações que não têm verdadeiro caráter normativo, são verdadeiras normas suscetíveis de integração nas legislações internas.

Neste contexto, e já no panorama nacional, a Constituição da República Portuguesa, no seu artigo 59.º, tutela os Direitos dos trabalhadores em diversos níveis, englobando também aqui a proteção da segurança e saúde: "*Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito: (…) c) A prestação do trabalho em condições de higiene, segurança e saúde; (...)*". Ademais, a CRP reitera ainda, no seu artigo 64.º: "2. *O direito à protecção da saúde é realizado: (...) b) Pela criação de condições económicas, sociais, culturais e ambientais que garantam, designadamente, a protecção da infância, da juventude e da velhice, e pela melhoria sistemática das condições de vida e de trabalho, bem como pela promoção da cultura física e desportiva, escolar e popular, e ainda pelo desenvolvimento da educação sanitária do povo e*

---

[23] Aprovada pela Resolução da Assembleia da República n.º 215/2017, de 24/08 e ratificada pelo Decreto do Presidente da República n.º 78/2017, de 24/08,

[24] International Labour Organization, *About the ILO*, disponível em: www.ilo.org.

[25] **MONTEIRO FERNANDES, António**, Direito do Trabalho, 21.ª edição, Almedina, 2022, p. 83

de práticas de vida saudável.".[26]

Deste normativo é-nos possível concluir pela absoluta tutela Constitucional, na esfera laboral, de ambientes que potenciem ao máximo o respeito pela segurança e saúde.

Já no Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 9 de fevereiro, nos seus artigos 281.º a 284.º, encontramos especificamente tutelada a "Prevenção e reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais". Ora, o regime é muito claro na atribuição de papéis: ao trabalhador é concedido o direito a trabalhar - tal qual como preconizado na Lei Constitucional, no seu artigo 58.º, n.º1: "*Todos têm direito ao trabalho.*"-, enquanto ao empregador cabe providenciar este direito, em moldes que permitam salvaguardar a segurança e saúde dos trabalhadores em todos os aspetos. Acontece que aqui a posição do empregador não pode ser de mero facilitador, mas sim de detentor de um espectro tão abrangente que deixe muito pouco na esfera de disposição do trabalhador. De facto, nesta matéria o empregador é responsável por delimitar, e limitar, ao máximo as imprevisibilidades que podem surgir no contexto laboral. Desde logo, o empregador é obrigado a estabelecer medidas de prevenção, com a utilização de todos os meios que para estas forem necessários e expectáveis, o que inclui prevenção técnica, formação, informação e consulta dos trabalhadores e serviços adequados, sejam estes internos ou externos. Daqui retiramos que sobre o empregador impende a enorme responsabilidade de garantir que são concedidas, aos seus trabalhadores e à sua infraestrutura, seja esta física ou remota, como mais à frente iremos desenvolver, todas as ferramentas que concernem o bem-estar e proteção no trabalho.

Continuando o percurso pelo normativo nacional, e por remissão do artigo 284.º do CT, que estabelece a regulamentação da matéria por legislação específica, surge-nos a Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, que regulamenta o Regime de Reparação de Acidentes de Trabalho e de Doenças Profissionais (LAT). Este normativo vem tutelar a forma como deve ser efetuada a reparação, aquando da existência de um acidente de trabalho, e a consequente reabilitação e reintegração profissional. A LAT vem, transversalmente, delimitar e clarificar o que são os acidentes de trabalho e doenças profissionais e o que fazer quando se é confrontado com tal realidade. Este normativo, encerra em si vários temas fundamentais, como:

i) <u>Definição e reconhecimento de acidentes de trabalho e doenças profissionais</u>: nos seus artigos 8.º e seguintes, é feita uma análise dos conceitos basilares em que se sustenta o regime;

ii) <u>Obrigações do empregador:</u> pese embora sejam várias as obrigações que impendem sobre o empregador nestas matérias, uma das obrigações caracterizadoras deste regime

[26] Para mais desenvolvimentos, veja-se **LOBO XAVIER**, Bernardo da Gama, "Manual de Direito do Trabalho, Rei dos Livros, 2020

é a constante do artigo 79.º, n.º 1 da LAT, que obriga a uma transferência da responsabilidade pela reparação prevista na LAT para uma entidade legalmente autorizada a realizar o seguro;

iii) Direitos dos trabalhadores: nos termos do artigo n.º 23 da LAT, o trabalhador tem direito à reparação em espécie ou em dinheiro;

iv) Responsabilidade das entidades seguradoras: prevê o artigo 79.º, n.º 3 da LAT que, nas situações em que haja atuação culposa do empregador, e sem prejuízo do posterior direito de regresso, a seguradora é responsável por efetuar o pagamento das prestações que seriam devidas caso não existisse atuação culposa.

Continuamente, e desenvolvendo os artigos 281.º e seguintes do CT, é neste contexto protecionista que nos surge outro normativo fundamental quando falamos de segurança e saúde: a Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que veio regular o Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho - LPSST.

Esta lei encerra em si a transposição, para a ordem jurídica interna, da Diretiva n.º 89/391/CEE, bem como de um conjunto de outras Diretivas fundamentais sobre o tema, melhor identificadas no artigo n.º 2 da LPSST. A LPSST, juntamente com todo o normativo até agora elencado, não deixa margem para outra interpretação que não a de que existe um total protecionismo, por parte do legislador, daquela que é considerada a parte mais fraca da relação laboral, como não poderia deixar de ser.

Efetivamente, o legislador demonstra de forma veemente a importância de assegurar aos trabalhadores condições exímias de segurança e saúde aquando da prestação laboral, tal qual como preconiza o artigo n.º 5 da LPSST:

"1 - O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições que respeitem a sua segurança e a sua saúde, asseguradas pelo empregador ou, nas situações identificadas na lei, pela pessoa, individual ou coletiva, que detenha a gestão das instalações em que a atividade é desenvolvida.

2 - Deve assegurar-se que o desenvolvimento económico promove a humanização do trabalho em condições de segurança e de saúde.

3 - A prevenção dos riscos profissionais deve assentar numa correta e permanente avaliação de riscos e ser desenvolvida segundo princípios, políticas, normas e programas que visem, nomeadamente:

a) A conceção e a implementação da estratégia nacional para a segurança e saúde no trabalho;

b) A definição das condições técnicas a que devem obedecer a conceção, a fabricação, a importação, a venda, a cedência, a instalação, a organização, a utilização e a transformação das componentes materiais do trabalho em função da natureza e do grau dos riscos, assim como as obrigações das pessoas por tal responsáveis;

c) A determinação das substâncias, agentes ou processos que devam ser proibidos, limitados ou sujeitos a autorização ou a controlo da autoridade competente, bem como a definição de valores limite de exposição do trabalhador a agentes químicos, físicos e biológicos e das normas técnicas para a amostragem, medição e avaliação de resultados;

d) A promoção e a vigilância da saúde do trabalhador;

e) O incremento da investigação técnica e científica aplicadas no domínio da segurança e da saúde no trabalho, em particular no que se refere à emergência de novos fatores de risco;

f) A educação, a formação e a informação para a promoção da melhoria da segurança e saúde no trabalho;

g) A sensibilização da sociedade, de forma a criar uma verdadeira cultura de prevenção;

h) A eficiência do sistema público de inspeção do cumprimento da legislação relativa à segurança e à saúde no trabalho.

4 - O desenvolvimento de políticas e programas e a aplicação de medidas a que se refere o número anterior devem ser apoiados por uma coordenação dos meios disponíveis, pela avaliação dos resultados quanto à diminuição dos riscos profissionais e dos danos para a saúde do trabalhador e pela mobilização dos agentes de que depende a sua execução, particularmente o empregador, o trabalhador e os seus representantes."

Da leitura do preceito e, consequentemente, do restante normativo, parece-nos existir uma diversidade de traços caracterizadores, sobre os quais nos cabe o seguinte:

i) Existe preocupação por parte do legislador em criar uma sinergia entre o desenvolvimento económico - portanto, o interesse do empregador -, e a humanização do trabalho em condições de segurança e saúde - um valor inderrogável na esfera do trabalhador;

ii) A prevenção dos riscos é efetuada através de uma correta e permanente avaliação de riscos - de facto, compreende-se a formulação do legislador, na medida em que, sem uma adequada e continua avaliação, é impossível ter a perceção real dos fatores que consubstanciam qualquer tipo de risco na esfera laboral;

iii) Para aplicação das medidas de prevenção, nos termos do artigo 15.º, n.º 10 da LPSST, o empregador deve mobilizar os meios necessários à prossecução das condições laborais ideais, investindo na implementação de técnicas de prevenção, formação e informação;

iv) No âmbito da formação e informação aos trabalhadores, especificamente previstas, respetivamente, nos artigos 20.º e 19.º da LPSST, os trabalhadores devem ser dotados de informação atualizada sobre os riscos para a segurança e saúde, bem como as respetivas medidas a adotar com a finalidade de prevenir eventuais riscos. Ademais, o empregador é obrigado a providenciar formação ao trabalhador no campo da segurança e saúde no trabalho, especificamente adaptado ao posto de trabalho e, caso se verifique, também

adaptado ao exercício de atividades de risco elevado;

v) Existe, efetivamente, uma preocupação a nível de fiscalização, como nos permite inferir o artigo n.º 88 da LPSST, considerando a atribuição de poderes a um organismo específico, a fim de verificar a conformidade dos comportamentos adotados, bem como a própria adequação destes, sempre com foco na salvaguarda do bem jurídico a tutelar: a segurança e saúde no local de trabalho.

Como complemento, o legislador consagra ainda, no seu Decreto-Lei n.º 349/93, de 1 de outubro, que transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva n.º 90/270/CEE, do Conselho, de 29 de Maio, as prescrições mínimas de segurança e de saúde respeitantes ao trabalho com equipamentos dotados de visor.

De facto, o ordenamento jurídico não deixa margem para dúvida quando à essencialidade destes valores, de tal forma que, no artigo n.º 127/1, alíneas c), g), h) e i) do CT, o legislador atribui ao empregador deveres especiais, diretamente ligados à segurança e saúde no trabalho, concretizados nos normativos elencados *supra*.

Da legislação diretamente para a doutrina, diz-nos Paula Quintas[27] que a *segurança no trabalho* pode ser definida como o "*conjunto de medidas adotadas visando prevenir e/ou minimizar os acidentes de trabalho, as doenças ocupacionais, o reconhecimento e o controlo dos riscos associados aos componentes materiais do trabalho, bem como proteger a integridade e a capacidade do trabalho do trabalhador*". Por seu turno, a *saúde no trabalho* pode ser definida como a "*função essencialmente preventiva e responsável por criar e manter ambientes de trabalho seguros e saudáveis que promovam condições de saúde física e mental ideais, bem como a adaptação do trabalho às capacidades dos trabalhadores*".

2.1.2 O novo Direito do Trabalho

Contextualizado o instituto da segurança e saúde no trabalho, é necessário indagar sobre a sua aplicabilidade ao contexto laboral atual.

Efetivamente, e como temos vindo a desenvolver, a Revolução Digital, marcada pela disponibilização e tratamento de informação em massa (*big data*), bem como pelo desenvolvimento de novas tecnologias como a computação em nuvem, a inteligência artificial, a automação e robotização, as impressoras 3D, o *blockchain*, a internet das coisas ou o 5G[28], tem vindo a impactar profundamente aquelas que são as raízes do Direito do Trabalho. A proliferação das NTIC - Novas

[27] **QUINTAS, Paula**, *Manual de Direito da Segurança e Saúde no Trabalho*, 5.ª edição, Almedina, 2023
[28] **MOREIRA, Teresa Coelho e DRAY, Guilherme** (coord.), *Op. Cit*., p. 32

Tecnologias da Informação e Comunicação transportou, ou até, catapultou, a execução da prestação laboral para uma realidade nunca vista: as barreiras físicas deixaram de ser um entrave e, portanto, como quando qualquer barreira cai, as opções tornam-se ilimitadas. De facto, até mesmo as indústrias que dependem essencialmente de trabalhos motores, como é o caso da agricultura ou da construção civil, sentiram claras repercussões da Revolução: no caso da agricultura, passou a ser utilizada a inteligência artificial para monitorizar a saúde das plantas e gerir a irrigação, aumentando a eficiência e diminuindo o uso de recursos; por seu turno, a construção civil, com recurso à automação e maquinaria adequada, otimizou a realização de tarefas repetitivas e passou a efetuar as tarefas mais perigosas com um maior grau de precisão, minimizando o risco de acidentes de trabalho.

É notória a evolução positiva decorrente da Revolução Digital e que, de forma notória, se faz sentir transversalmente um pouco por todas as indústrias do mundo laboral.

2.1.3 Do Teletrabalho

Ora, nos tempos que correm, e sobretudo num contexto de recuperação pandémica, observamos a massificação do fenómeno ao qual comummente nos referimos como *teletrabalho*, que veio a tornar-se uma realidade diária para muitos trabalhadores, realidade sobre a qual incidiremos maioritariamente o nosso estudo.

Para João Leal Amado[29], quando falamos de teletrabalho, estamos também aqui perante a "empresa virtual", como centro de convergência de uma rede telemática (termo que exprime a fusão entre a informática e as telecomunicações) que a ligará a fornecedores, clientes e trabalhadores localizados em qualquer parte da nossa aldeia global.

Nas palavras de António Monteiro Fernandes[30], e, como já vimos, decorrente em grande parte da necessidade, dado o contexto pandémico, densificou-se o regime do teletrabalho. Efetivamente, e pese embora o nosso Código do Trabalho de 2003 já desse cabimento à matéria, a Lei n.º 83/2021, de 6 de Dezembro, conferiu ao artigo n.º 165.º do CT uma redação que permitiu articular lógica e funcionalmente as duas principais formas de trabalho não presencial: o *teletrabalho* e *trabalho no domicílio*. O autor salienta ainda que, decorrente do n.º 2 do supra mencionado artigo, o trabalho à distância permite inserir o teletrabalho na modalidade de trabalho subordinado, enquanto o trabalho no domicílio, conforme preconizado pela Lei n.º 101/2009, é qualificado como juridicamente autónomo, prestado em regime de dependência económica. Na nossa dissertação focar-nos-emos fundamentalmente no trabalho à distância, na sua modalidade de teletrabalho, enquanto trabalho

[29] **LEAL AMADO, João**, *Contrato de Trabalho: Noções Básicas*, 4.ª edição, Almedina, 2023, p. 133

[30] **MONTEIRO FERNANDES, António,** *O teletrabalho - Um feixe de problemas*, *in* Questões Laborais n.º 60, Almedina, 2021

subordinado.

Nos termos do artigo 165.º, n.º 1 do CT, o legislador dispõe: "*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*.". Neste seguimento, diz-nos Glória Rebelo[31] que "o teletrabalho apresenta-se justamente como uma forma de organizar o trabalho que se caracteriza por estabelecer entre empregador e trabalhador um conjunto de relações laborais à distância e asseguradas por TIC. E insere-se num movimento internacional de flexibilização do trabalho que associou a organização laboral ao desenvolvimento das competências (individuais e organizacionais), possibilitando também a criação de mecanismos de comunicação.".

Fazendo um pequeno apanhado, comparativamente e sempre com o contexto pandémico em mente, em Espanha, não obstante terem sido diversos os benefícios advindos deste regime do teletrabalho, a situação gerou impactos regulatórios e deixou a descoberto algumas lacunas que seria necessário preencher, conforme lecionado por Iván Vizcaíno Ramos[32], na aula lecionada no âmbito do Seminário sobre Temas de Direito das Empresas e Direito do Trabalho[33].

De facto, as normas já existentes não asseguravam a regulamentação necessária e, portanto, surgiram alguns desafios naquelas que seriam *zonas cinzentas* na legislação.

Efetivamente, sobre estes temas era necessário observar diversos normativos, entre eles: o **Estatuto dos Trabalhadores** (*Real Decreto Legislativo* 2/2015, de 23 de octubre, *Ley del Estatuto de los Trabajadores*), a **Lei Orgânica de Proteção de Dados Pessoais e Garantia dos Direitos Digitais** (*Ley Orgánica* 3/2018, de 5 de *diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales*) e o **Real Decreto-Lei 8/2020** (*Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19*).

O Estatuto dos Trabalhadores, no seu artigo 13.º, apesar de definir o "*Teletrabalho*" ou "*Trabajo a distancia",* foi considerado insuficiente e passível de ser desenvolvido, uma vez que definia o teletrabalho de forma genérica e pouco concisa. Atualmente, e pese embora sido alterado, nas palavras de Iván Vizcaíno Ramos: "*no se moja*"[34], desviando de si a responsabilidade e apenas fazendo referência a um outro normativo (*Ley 10/2021 de trabajo a distancia*).

Ainda na esteira do mesmo Estatuto, no seu artigo 34.º, n.º 8, vemos abordada a temática da jornada de trabalho, desenvolvido de forma a salvaguardar a conciliação entre a vida pessoal e profissional e que veio introduzir a ideia de teletrabalho como uma medida de reconciliação.

---

[31] **REBELO, Glória**, *Op. Cit.*, p. 38

[32] Professor na Universidade da Coruña: https://pdi.udc.es/en/File/Pdi/373GF

[33, 34,] **VIZCAÍNO RAMOS, Iván**, *Teletrabalho, os desafios subjacentes e o respetivo enquadramento legal espanhol*. Seminário sobre Temas de Direito das Empresas e Direito do Trabalho, ISCTE, aula presencial realizada a 16 de novembro de 2023.

Quanto ao direito à privacidade, uso de dispositivos eletrónicos em contexto laboral e direito à desconexão digital, versam sobre esta temática a **Lei Orgânica de Proteção de Dados Pessoais e Garantia dos Direitos Digitais,** nos seus artigos 87.º: "Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral." e 88.º: "Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral." e ainda o artigo 20.º Bis do **Estatuto dos Trabalhadores**: "Derechos de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión.".

Ademais, e no contexto pandémico, surgiu o Real Decreto-Lei 8/2020, adotado como medida inicial e criado de forma a dar solução aos novos problemas trazidos pela pandemia, dando prevalência ao teletrabalho como forma de executar a prestação laboral.

Não obstante a diligência com que foi aplicado, este normativo, que foi criado com um objetivo concreto e num contexto muito específico, encontra-se ainda vigor nos dias de hoje. Ora, nas palavras de Iván Vizcaíno Ramos[35], é urgente e necessária uma nova regulação, que seja suficiente e integrada numa norma substantiva única e que dê resposta às diversas necessidades dos trabalhadores e das empresas. Ademais, ainda nas palavras do Professor, esta deve também garantir e efetivar os mesmos direitos laborais para todos, deve ser de caráter voluntário e o resultado de um acordo social.

Relativamente à *Ley 10/2021 de trabajo a distancia*, esta divide-se do seguinte modo:

i) CAPÍTULO I: Disposiciones generales

ii) CAPÍTULO II: El acuerdo de trabajo a distancia

iii) CAPÍTULO III Derechos de las personas trabajadoras a distancia

iv) CAPÍTULO IV Facultades de organización, dirección y control empresarial en el trabajo a distancia

Por seu turno, o acordo de trabalho à distância deve ser celebrado por escrito, antes mesmo de o trabalhador se iniciar no mundo do teletrabalho. Além disso, deve ser entregue uma cópia à *representación legal de las personas trabajadoras*, bem como remeter também à *la oficina de empleo*.

Já quanto ao conteúdo mínimo do acordo de trabalho à distância, este tem, obrigatoriamente, de conter:

i) Inventário de recursos digitais e materiais

ii) Taxa de despesas

iii) Horas de trabalho e percentagem de presença

iv) Centro de trabalho (teletrabalho) e local de trabalho (presencial)

v) Duração e períodos de aviso prévio

vi) Procedimento de resolução de incidentes

vii) Instruções e meios de controlo do negócio/empresa

[35]Idem supra

Em suma, indagando sobre o regime jurídico espanhol, podemos aqui concluir que este é caracterizado por uma grande dispersão de normas, o que, possivelmente, não contribui para a homogeneidade do ordenamento jurídico e dificulta a aplicação das normas.

Ora, já no ordenamento jurídico português, na esfera dos acidentes de trabalho, e incorporando aqui o conceito de teletrabalho, o legislador, com a LAT, não faz qualquer tipo de distinção entre trabalhadores, preconizando, no seu artigo 3.º, n.º 1: "*O regime previsto na presente lei abrange o trabalhador por conta de outrem de qualquer atividade, seja ou não explorada com fins lucrativos.".* Ainda assim, o nosso CT vai mais longe, consagrando, no seu artigo 169.º, n.º 1: "*O trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores da empresa com a mesma categoria ou com função idêntica, nomeadamente no que se refere a formação, promoção na carreira, limites da duração do trabalho, períodos de descanso, incluindo férias pagas, proteção da saúde e segurança no trabalho, reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais, e acesso a informação das estruturas representativas dos trabalhadores* (...)." (sublinhados nossos).

Para além do mais, também a LPSST se encontra omissa quanto a disposições específicas aplicáveis ao regime de teletrabalho. No entanto, isso não se nos afigura como problemático, uma vez que o nosso CT no seu artigo 169.º, n.º 1 é perentório, conferindo os mesmos direitos a um trabalhador em regime de teletrabalho que aos demais trabalhadores.

Ora, nas palavras de António Monteiro Fernandes[36]: "Em Portugal, apesar de tudo, a matéria [do teletrabalho] reveste-se de suficiente nitidez".

[36] **MONTEIRO FERNANDES, António**, "*O teletrabalho – Um feixe de problemas*", pp. 7-20, in Revista Questões Laborais, n.º 60, Almedina, 2022

2.2. Teletrabalho e Consequentes Desafios

Conforme temos vindo a observar até aqui, as mudanças tecnológicas e um conjunto de outros fatores, nomeadamente o contexto pandémico, alteraram o paradigma laboral considerado "normal", o que, por sua vez, fez com que daqui surgissem novos e mais exigentes desafios.

Com este novo leque de formas de efetuar a prestação laboral, decorrente da evolução digital, novas realidades, que até então eram maioritariamente desconsideradas, *entraram no chat*. Efetivamente, este novo paradigma, para além de vir dar uma nova roupagem a conceitos basilares do direito do trabalho sobre os quais muito já se discorreu, como é o caso dos acidentes de trabalho, veio também demonstrar a importância de trazer para cima da mesa o tema dos riscos psicossociais inerentes ao exercício da prestação laboral.

Quando falamos de teletrabalho, a matéria dos acidentes de trabalho torna-se substancialmente mais complexa, principalmente, porque a sua problematização é relativamente recente, o que faz com que ainda seja necessário aprofundar o tema. Questões como a adequação das condições ergonómicas do posto de trabalho ou até mesmo a gestão de riscos específicos, passíveis de surgir no local em que é efetuado o teletrabalho, são agora preocupações que têm de ser acauteladas.

No que concerne a matéria dos acidentes de trabalho, esta está necessariamente ligada à forma como a atividade laboral é exercida e a sua respetiva composição. Em Portugal, o primeiro normativo a salvaguardar o tema surgiu em 1913. Atualmente, o regime vigente é de 2009, nomeadamente, a LAT (conforme já mencionado, a Lei n.º 98/2009). Acontece que, quando o primeiro normativo sobre o tema surgiu, em 1913, a prestação laboral era composta de forma diferente daquela que é a nossa realidade atual. No entanto, e nas palavras de Sara Leitão[37], a verdade é que o regime "(...) *foi e está pensado para uma relação laboral assente nos cânones tradicionais, com fronteiras relativamente bem delimitadas entre tempo de trabalho e períodos de descanso e exercida em instalações do empregador* (...)".

Nesta senda, também a nossa CRP concede tutela à questão dos acidentes de trabalho, nomeadamente no seu artigo 59.º, n.º 1, alínea f): "*1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:* (...) *f) A assistência e justa reparação, quando vítimas de acidente de trabalho ou de doença profissional*. (...)".

Se é verdade que nos encontramos perante um tempo de mudanças estruturantes, certo é que o mundo da sinistralidade laboral não é exceção.

[37] **LEITÃO, Sara**, *Os Acidentes de trabalho em teletrabalho*, Prontuário de Direito do Trabalho - Número I, CEJ, 2021, p. 210

Imagine-se o seguinte cenário: o ano? 2020. O mundo? Assolado por um vírus totalmente desconhecido e potencialmente dizimador. Exatamente pelo desconhecimento dos seus efeitos, uma paralisação total e transversal foi necessária. Após ter sido decretado estado de emergência pelo Presidente da República[38], o Decreto n.º 2-A/2020, de 20 de março, veio estipular a obrigação de confinamento obrigatório. Para além das óbvias questões de saúde que se levantaram e foram naturalmente endereçadas com máxima prioridade, um outro valor com necessidade de urgente salvaguarda se levantou: a economia. Como podiam as empresas e, por conseguinte, os empregadores manter os seus negócios e capacidade retributiva perante os seus trabalhadores, de forma a respeitar a imposição de confinamento obrigatório e a conseguir mitigar a propagação de uma pandemia mundial? Ora, à exceção das prestações laborais que não o permitiam, a resposta foi óbvia: o teletrabalho.

De repente, esta figura jurídica, quase ignorada até então, passou a ser a vista como solução para muitos empregadores conseguirem manter o seu negócio e, obviamente, os seus trabalhadores. No entanto, o regime não se encontrava, de todo, densificado a ponto de permitir uma execução pacífica deste tipo de prestação laboral e desde logo surgiram questões como, por exemplo, sobre quem iria assumir os custos do trabalhador com a execução da atividade laboral, nomeadamente a eletricidade. O nosso CT, conforme já abordado (artigo 169.º, n.º 1), preconiza que não pode existir discriminação quando falamos de um trabalhador em regime de teletrabalho. No entanto, nem sempre foi assim. Efetivamente, nas palavras de Sara Leitão[39], anteriormente não existia uma previsão para o instituto dos acidentes de trabalho especificamente, que se enquadrava diretamente no regime da responsabilidade aquiliana comum, pelo que cabia ao trabalhador demonstrar a culpa do empregador. Acontece que, neste cenário, o regime não tinha capacidade de resposta para a realidade. Na impossibilidade de dar resposta, foi necessário indagar outros modelos. Nas palavras desta autora, mais do que a responsabilidade com culpa presumida, fundamental é uma responsabilidade que prescinda dessa mesma culpa. Ora, esta ideia de risco profissional, que está na origem do regime dos acidentes de trabalho, evolui para ideia de risco empresarial, nomeadamente o risco por conta do empregador, uma vez que é este quem beneficia da atividade: daqui surge a ideia de socialização do risco.

Deste contexto, de falta de densidade legislativa, um flagelo ganha enfoque: os acidentes quando o trabalhador se encontra em regime de teletrabalho[40]. Ora, diz-nos o artigo n.º 8 da LAT: "*1 - É acidente de trabalho aquele que se verifique no local e no tempo de trabalho e produza directa ou*

[38] Decreto do Presidente da República n.º 14-A/2020, de 18 de março

[39] **LEITÃO, Sara**, *Op. Cit.*, p. 212

[40] Sugere José Amorim, "*Acidente em teletrabalho: um novo desafio?*", in Revista ECO Advocatus, 30 de julho de 2020: "*que os eventos infortunísticos laborais ocorridos na residência do trabalhador em teletrabalho fiquem designados como "acidente in domo"*".

indirectamente lesão corporal, perturbação funcional ou doença de que resulte redução na capacidade de trabalho ou de ganho ou a morte." (sublinhado nosso). Ademais, a LAT vai mais longe e qualifica como *local de trabalho* "*todo o lugar em que o trabalhador se encontra ou deva dirigir-se em virtude do seu trabalho e em que esteja, directa ou indirectamente, sujeito ao controlo do empregador*;" (sublinhado nosso).

Mas, nestes novos tempos revolutivos em que o teletrabalho ganhou protagonismo, o que se considera local de trabalho? Na sua formulação inicial a LAT não consagrava resposta ao problema. Eis que a Lei n.º 83/2021 veio responder à questão, quando, no seu artigo n.º 4, aditou o artigo 8.º da LAT, ao qual adicionou a alínea c): "*No caso de teletrabalho ou trabalho à distância, considera-se local de trabalho aquele que conste do acordo de teletrabalho*.". Adicionalmente, esta Lei, alterou também o CT, que, no seu artigo 166.º, n.º 4, alínea b) veio densificar a questão e passou a ter a seguinte redação: "*O local em que o trabalhador realizará habitualmente o seu trabalho, o qual será considerado, para todos os efeitos legais, o seu local de trabalho*;".

Para além disto, a LAT, no seu artigo 8.º, alínea b) clarifica a definição de "*Tempo de trabalho além do período normal de trabalho"*, que é "*o que precede o seu início, em actos de preparação ou com ele relacionados, e o que se lhe segue, em actos também com ele relacionados, e ainda as interrupções normais ou forçosas de trabalho*.", alargando, por isso, a tutela deste normativo a situações que, à primeira vista, não pareçam estar incluídas no tempo normal de trabalho.

Neste campo, surge-nos a célebre questão, de origem jurisprudencial[41], dos acidentes de percurso ou os acidentes *in itinere*, que ocorrem, ou quando o trabalhador se desloca para o local de trabalho, ou durante o seu percurso de regresso a casa. Esta matéria encontra suporte legislativo no artigo 9.º, n.º 1, a) da LAT. No entanto, e no seio das questões que esta matéria levanta, coloca-se a especial questão de saber se o n.º 2 do artigo 9.º da LAT é, ou não, taxativo. Para responder a esta questão socorremo-nos do Acórdão do Tribunal Central Administrativo Sul[42], que alude à divergência sobre se deve ser feita a interpretação da norma, contudo, vem o Doutro Tribunal afirmar que "(...) *nos acidentes in itinere, existe a preocupação de proteger o sinistrado e para o efeito não pode o julgador restringir-se apenas às situações tipificadas, sem considerar outras igualmente merecedoras, pelo que é mais ajustado considerar tal elenco de situações como meramente exemplificativa.*".

No seguimento da aplicação do regime dos acidentes de trabalho, ficou já demonstrado de que o legislador não discrimina um trabalhador que efetue a prestação laboral no domicílio, pelo que temos como assente que, igualmente, é considerado acidente de trabalho, nos termos da LAT, aquele que

---

[41] **ROMANO MARTINEZ, Pedro**, *Acidentes de Trabalho em Teletrabalho*, *in* Revista de Direito da Responsabilidade, 2023, disponível em https://revistadireitoresponsabilidade.pt/2023/acidentes-de-trabalho-em-teletrabalho-pedro-romano-martinez/

[42] Tribunal Central Administrativo Sul, Processo n.º 120/24.6BEALM, 2024, disponível em www.dgsi.pt

ocorra no local e no tempo de trabalho e produza, direta ou indiretamente, um dano.

Ora, quanto ao regime consagrado na LAT, e nas palavras de Sara Leitão[43], resulta que "*o conceito de acidente de trabalho assenta em três critérios: (i) um critério subjetivo, assente na determinação do lesado, (ii) um critério geográfico, associado ao local de trabalho e (iii) um critério temporal, relacionado com o tempo de trabalho.*".

Na esteira desta autora, quanto à determinação do lesado, veja-se nomeadamente o artigo 3.º, n.º 1 LAT, que, em conjugação com o artigo 169.º, n.º 1 do CT, não deixa margem para dúvidas de que o trabalhador em teletrabalho se encontra salvaguardado. Seguidamente, quanto ao critério geográfico, a LAT, juntamente com o CT vêm clarificar que será o local onde o trabalhador realizará habitualmente o seu trabalho e, no caso de haver prestação de teletrabalho, esclarece também a lei que será o local que constar do acordo entre trabalhador e empregador, no entanto, também não significa que todo e qualquer local do domicílio do trabalhador possa ser enquadrado como local de trabalho[44]. Por último, será acidente de trabalho aquele que ocorrido dentro da jornada laboral estipulada.

Nesta senda, levanta-se uma outra questão, relacionada com a extensão do local de trabalho e o controlo indireto do empregador. De facto, diz-nos Pedro Romano Martinez[45] que, ainda que exista uma limitação decorrente da reserva da vida privada, o empregador deve controlar / manter-se informado sobre a concreta morada na qual o trabalhador exerce a prestação laboral, tanto como exercício do seu poder diretivo, como para efeitos de apólice de seguro de trabalho ou da entidade que verifica a situação de segurança e saúde no trabalho, ideia com a qual concordamos totalmente. No entanto, vejamos a seguinte hipótese ficcionada: um casal de trabalhadores, com filhos pequenos, ambos em regime de teletrabalho. Um dos trabalhadores/progenitores beneficia de isenção de horário e, portanto, consegue encarregar-se das crianças naquele que é o horário de trabalho do outro progenitor. Não obstante, uma das crianças padece de síndrome de hiperatividade e, como tal, dificulta a criação de um ambiente de trabalho propício para que o outro progenitor consiga diligentemente executar a sua prestação laboral. Ora, para que consiga levar a cabo o seu trabalho, o trabalhador desloca-se até ao café existente no rés-do-chão do seu prédio, onde sabe que detém todas as condições para, apropriadamente, executar a sua prestação laboral. Suscita-nos a questão: neste caso, pontual, deve o trabalhador comunicar ao respetivo empregador a alteração pouco substancial

---

[43] **LEITÃO, Sara**, *Op. Cit.*, p. 215

[44] Sara Leitão defende que, se um trabalhador se desloca à cave ou à lavandaria, a meio da jornada laboral, e consequentemente sofre um acidente de trabalho, este não deve ser qualificado como tal. No entanto, poderá ser considerado acidente de trabalho se o motivo da deslocação, ainda que não por consequência da prestação laboral, for considerado atendível, como, por exemplo, o trabalhador que se apercebe de uma fuga de água ou se desloca à entrada para receber correspondência postal.

[45] **ROMANO MARTINEZ, Pedro**, *Op. Cit.,* p. 23

do seu local de trabalho? Em que moldes o deve fazer e como é que isso afetará a apólice de seguro em caso de acidente de trabalho? Parece-nos aqui que, pese embora o trabalhador deva informar o empregador de tal alteração, ainda não substancial, deve também continuar protegido pelo normativo dos acidentes de trabalho. Excetuando, no entanto, aqueles casos que, mesmo no café, se possam confundir com acidentes domésticos - que abordaremos de seguida -, como seja o caso do funcionário do café que entorna uma bebida quente em cima do nosso ficcionado trabalhador.

Também Pedro Romano Martinez[46] elenca a possibilidade de sobreposição de conceitos entre o acidente de trabalho e o acidente doméstico. Ora, à primeira vista parece-nos compreensível que, um acidente doméstico, possa ser confundido com um acidente de trabalho quando a prestação laborar é efetuada em casa. No entanto, e pese embora possa ocorrer no local e durante o tempo de trabalho, preenchendo assim dois dos elementos essenciais do normativo, nas palavras deste autor, acidente doméstico "*é o que ocorre no domicílio do trabalhador, não se relacionando com a prestação da atividade laboral*", interpretação com a qual concordamos inteiramente. Vejamos, se o trabalhador aproveitar o facto de se encontrar no seu domicílio para adiantar o jantar, ainda durante a sua jornada laboral, e, por infortúnio, tiver um acidente com um objeto cortante, parece-nos óbvio que não se qualificará enquanto requisito para estar verificada a existência de um acidente de trabalho. Não obstante, a questão não termina por aqui, uma vez que existem atos da vida corrente - como tirar um café - que podem simultaneamente ocorrer durante a execução da prestação laboral. Desta feita, parece-nos importante indagar sobre a previsão do artigo 9.º, n.º 3 LAT, e admitir que os desvios ao local e ao tempo de trabalho, para satisfação das necessidades atendíveis do trabalhador, pudessem estar cobertas pela definição de acidentes de trabalho à semelhança do que acontece com os desvios nos acidentes de percurso.

Quanto aos acidentes *in itinere* em teletrabalho, a matéria não é pacífica, nomeadamente porque depende de se se considera que todas as divisões da residência do trabalhador constituem o seu local de trabalho, pelo que aí se atribui um alargamento ao conceito de local de trabalho. Pedro Romano Martinez responde à questão, na medida em que, caso se possa integrar o trajeto efetuado pelo teletrabalhador, na previsão do artigo 9.º, n.º 3 da LAT, então pode ser configurado como um acidente de percurso. A *ratio* será se a deslocação é efetuada para satisfação de necessidades atendíveis do trabalhador.

Quando cruzamos a segurança e saúde no trabalho e o teletrabalho, um tema que surge, simultaneamente como dever e como poder do empregador, é o da fiscalização. Dever no sentido de fiscalizar os processos e garantir a conformidade às normas, e poder no sentido de fazer parte do seu leque de poderes enquanto empregador, fiscalizar e "vigiar" os trabalhadores, temática que

[46] **ROMANO MARTINEZ, Pedro**, *Op. Cit.,* pp. 24-26

abordaremos no ponto seguinte.

Outro ponto fulcral que nos surge como como consequência da era da digitalização, é a exposição a novos e "inexplorados" riscos no contexto laboral: os riscos psicossociais. Com a proliferação do teletrabalho ou até mesmo do exercício laboral através das plataformas digitais, acentuou-se um novo leque de riscos, como o isolamento - especialmente nos casos de teletrabalho -, a exaustão digital, o uso intensivo das tecnologias e a dificuldade em desconectar das mesmas, a intensificação da vigilância 24h/24h. Tudo isto, aliado, ou não, a outros fatores como a má gestão organizacional, podem desencadear reações gravíssimas como *burnout* e contribuir ativamente para o desenvolvimento de múltiplos problemas de saúde mental dos trabalhadores, que também desenvolveremos mais à frente, uma vez que todos os temas relacionados com a globalização de interligam entre si e é impossível compartimentalizar, como se de temas autónomos se tratassem.

2.3. Os Meios de Vigilância à Distância

Na sequência da relação laboral, o trabalhador vincula-se, nos termos do artigo n.º 11 do CT, a prestar a sua atividade "*no âmbito de organização e sob a autoridade*" do empregador. Assim, como nos diz António Monteiro Fernandes[47], a posição patronal pode ser caracterizada, latamente, por um *poder de organização, direção e controlo* legalmente reconhecido.

O que aqui nos interessa especificamente abordar é o poder disciplinar que, nas palavras deste autor, se manifesta tipicamente pela possibilidade de controlar o cumprimento dos deveres do trabalhador e, mais especificamente, "*consiste na faculdade, atribuída ao empregador, de definir regras de comportamento pessoal para os trabalhadores, verificar o cumprimento dessas regras e - tipicamente – aplicar sanções internas aos trabalhadores cuja conduta conflitue com esses padrões de comportamento* (...)".

Ora, para João Leal Amado[48], as novas tecnologias permitem, justamente, vencer a distância, sendo hoje conceptível a existência de uma relação marcada por uma acentuada subordinação jurídica e por um apertado controlo da prestação por banda do empregador entre dois sujeitos separados no espaço por muitos quilómetros - a chamada telesubordinação.

Já para Teresa Coelho Moreira[49], neste "*Admirável Mundo Novo do Trabalho*" as mudanças ocorridas na organização e gestão do trabalho conduzem a um aumento da autonomia organizativa dos trabalhadores, que recorrem às NTIC para a execução da sua prestação laboral. A autora vai mais longe, afirmando que a prestação laboral, quando executada nestes moldes, se insere mais numa ideia de coordenação do que propriamente de subordinação. No entanto, e ao contrário de uma maior autonomia, que seria de esperar, é exercido um controlo como talvez nunca visto.

Acontece que, com o surgimento destas novas formas de execução da prestação laboral, também surgem novos problemas, que afetam o conteúdo do poder disciplinar do empregador: como pode o empregador exercer o controlo - que lhe compete -, e em que moldes, quando o trabalhador executa o seu trabalho à distância[50]?

O nosso legislador é perentório, no seu artigo 20.º, n.º 1 do CT, quanto à proibição relativa aos meios de vigilância à distância: "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." Ora, o normativo admite, no entanto, uma exceção,

---

[47] **MONTEIRO FERNANDES, António**, *Op. Cit*., p. 443
[48] **LEAL AMADO, João**, *Op. Cit,* p. 133
[49] **COELHO MOREIRA, Teresa**, *Novas Tecnologias: Um Admirável Mundo Novo do Trabalho, in Estudos de Direito do Trabalho*, Almedina, 2011, p. 208
[50] Para Glória Rebelo "há uma extensão do âmbito da subordinação para a esfera privada do trabalhador". **REBELO, Glória**, *Entre o Direito do Trabalho e a Gestão de Recursos Humanos*, Nova Causa, 2020, p. 84

nomeadamente que será lícita a utilização de equipamentos tecnológicos de vigilância quando em causa esteja a proteção e segurança de pessoas e bens, ou quando particulares exigências inerentes à natureza da atividade o justifiquem (artigo 20.º, n.º 2 CT). Ainda assim, nestes casos excecionais, tem o empregador o dever de informar os trabalhadores sobre a existência de tais meios e a sua respetiva finalidade[51].

Na ótica de António Monteiro Fernandes[52], esta proibição contende de forma direta com o poder de direção do empregador, conforme previsto no artigo 97.º do CT, uma vez que este poder engloba faculdades de controlo e supervisão da atividade exercida pelo trabalhador.

No entanto, esta proibição justifica-se quando, no outro prato da balança, colocamos os direitos fundamentais conferidos ao trabalhador em sede de relação laboral, nomeadamente aqueles que concernem o princípio da reserva da intimidade da vida privada, com um especial destaque normativo, nomeadamente : i) na nossa CRP, no seu artigo 26.º, n.º 1; ii) no Código Civil, artigo 80.º; iii) no CT, artigo 16.º, bem como no supramencionado artigo n.º 20; iv) no artigo 1.º do Regulamento Geral da Proteção de Dados, na perspetiva de proteção de dados pessoais; iv) na Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto, que assegura a execução do RGPD no ordenamento jurídico nacional; v) no Código Penal, nos seus artigos 192.º a 195.º, estabelecendo sanções para violações da reserva da vida privada e da intimidade. Daqui é nos possível reconhecer que o ordenamento jurídico confere uma tutela transversal a este valor, dada a sua importância.

Para Pedro Romano Martinez[53], há duas questões com particular relevo. Por um lado, a conjugação entre o poder de direção do empregador, nomeadamente através do controlo da atividade do trabalhador, por outro, a privacidade do prestador de trabalho que desempenha a atividade fora da empresa do empregador.

Ora, quando falamos em meios de vigilância à distância, a ideia que surge naturalmente é a das tradicionais câmaras de vigilância, utilizadas para captar e gravar imagens ou vídeos num determinado espaço, e, até um certo ponto, essa foi a realidade, tanto é que o artigo 20.º, n.º 3 do CT nos remete para a expressão "*circuito fechado de televisão*", fazendo prevalecer uma visão datada daqueles que são os mecanismos de vigilância. No entanto, na Era Digital, os meios de vigilância à distância nada têm que ver com os métodos tradicionais e são agora muito mais abrangentes e dotados de tecnologia de ponta. Com a evolução, começaram a existir ferramentas de controlo como sistemas de

---

[51] Veja-se o Acórdão do STJ, de 8 de fevereiro de 2006 (Fernandes Cadilha): "*A colocação de câmaras de vídeo em todo o espaço em que os trabalhadores desempenham as suas tarefas, de forma a que estes se encontrem no exercício da sua actividade sob permanente vigilância e observação, constitui, nestes termos, uma intolerável intromissão na reserva da vida privada, na sua vertente de direito à imagem, e que se não mostra de nenhum modo justificada pelo simples interesse económico do empregador de evitar a desvio de produtos que ali são manuseados*.", disponível em www.dgsi.pt

[52] **MONTEIRO FERNANDES, António**, *Op. Cit*., p. 304

[53] **ROMANO MARTINEZ, Pedro**, Direito do Trabalho, 11.ª edição, IDT, Almeida, 2023, pp. 688-689

monotorização de produtividade e gravação de ecrãs. Pese embora estas novas tecnologias permitam uma maior eficiência na gestão do trabalho remoto, não podemos olvidar que estas contendem diretamente com aquele que é o corolário da proibição de utilização de meios de vigilância à distância. Levanta-se aqui, portanto, e mais uma vez, a contraposição entre o poder de direção do empregador e o direito à reserva da vida privada do trabalhador.

No leque de meios de vigilância à distância decorrentes da evolução, surge-nos também a questão do rastreamento através de aparelhos de GPS - geolocalização -, que permitem obter localizações, nomeadamente do trabalhador, com bastante precisão, não somente dentro dos limites da jornada laboral, mas também fora desta, uma vez que estes sistemas podem ser implementados em *smartphones* ou *tablets* e, nas palavras de Teresa Coelho Moreira[54], funcionar como uma verdadeira *trela eletrónica*. De facto, estes sistemas, quando utilizados desta forma, acabam por esbater as fronteiras daqueles que são os limites do binómio pessoal/profissional. Vejamos, por exemplo, o seguinte: um trabalhador a quem é fornecido um *smartphone* para que possa, de forma diligente, executar as suas funções numa determinada empresa. Este trabalhador, aquando do término da sua jornada laboral, continua a ter na sua posse o referido instrumento, que transporta já fora o seu normal horário de trabalho e sobre o qual é possível obter, graças à geolocalização, todo o tipo de informação, como horários, trajetos e até mesmo estabelecer padrões de rotina sobre o referido trabalhador.

Ora, a obtenção deste tipo de informação é claramente uma violação do princípio da proibição de utilização de meios de vigilância à distância, uma vez que, claramente, não visa a proteção e segurança de pessoas e bens. No entanto, o mesmo entendimento não é seguido transversalmente e o próprio STJ tem uma interpretação contrária[55], na medida em que "*Não se pode qualificar o dispositivo de GPS instalado no veículo automóvel atribuído a um técnico de vendas como meio de vigilância a distância no local de trabalho, já que esse sistema não permite captar as circunstâncias, a duração e os resultados das visitas efectuadas aos seus clientes, nem identificar os respectivos intervenientes.*"

Já em sentido diverso, e no seguimento daquele que é o entendimento que nos parece mais justificável, o TRL[56] vem estabelecer que "*A geolocalização mediante a utilização do GPS pode ser utilizada com o objectivo de "protecção de pessoas e bens", mas não pode servir de meio de controle desempenho profissional do trabalhador, uma vez que a respectiva utilização com esses objectivos comprime o direito à reserva da vida privada do trabalhador*." (sublinhado nosso).

Parece-nos assim ficar claro que, pese embora não seja consensual a nível de jurisprudência, o

[54] **COELHO MOREIRA, Teresa**, *Op. Cit.*, 2021, p. 244

[55] Cf. Acórdão do STJ, proferido no âmbito do processo n.º 07S054, de 22 de maio de 2007 (Relator: Pinto Hespanhol), disponível em www.dgsi.pt

[56] Cf. Acórdão do TRL, proferido no âmbito do processo n.º 73/12.3TTVNF.P1, de 22 de abril de 2013 (Relator: António José Ramos), disponível em www.dgsi.pt

direito à reserva da vida privada do trabalhador deve ser um direito não passível de ser comprimido[57]. António Monteiro Fernandes[58] vai mais longe, afirmando que "*o GPS corresponde inteiramente à noção de vigilância à distância, não parecendo congruente com a ratio do art.20.º a limitação aos meios de recolha de som e imagem". Tudo está nas modalidades e nos fins da sua utilização*." (sublinhado nosso).

Para além dos sistemas de controlo de geolocalização, a inovação tecnológica trouxe consigo um novo paradigma no que respeita a instrumentos de monitorização. Novos mecanismos como programas de controlo dos computadores e respetiva utilização, capazes de mapear ao detalhe e discriminar horas, o controlo dos *e-mails* e dos *smartphones*, os *smartcards* e o controlo biométrico. Tudo isto exemplos dos novos modos de vigilância que surgiram como consequência da evolução e da implementação das NTIC transversalmente. De facto, nas palavras de Teresa Coelho Moreira[59], "*a transformação operada pelos novos modos de vigilância e controlo origina uma complexa conceção deste poder de controlo do empregador já que este se renova, inclusive dando lugar a novas formas (...) que aumenta, e muito, este poder de controlo."*

Continua a autora, preconizando que estamos aqui perante "*um novo tipo de controlo, o controlo eletrónico do trabalhador, controlo este des-verticalizado, objetivo, incorporado na máquina e sistema com o qual interage, tornando-se um controlo à distância, em tempo real com uma enorme capacidade de armazenamento, capaz de memorizar, cruzar e reelaborar detalhadamente muitos dos comportamentos dos trabalhadores*.".

Nesta sequência de ideias há, pois, uma verdade inegável: o paradigma laboral está a mudar profundamente com a inserção das NTIC, que deixou de ser superficial com o CT a remeter, indiretamente para as tradicionais câmaras de vigilância - "*circuito fechado de televisão"* -, para passar a beneficiar de uma série de novos, mais e melhores instrumentos, facilitadores do exercício de controlo à distância.

Ora, se anteriormente, os modos de vigilância mais rudimentares, e pese embora denominados "meios de vigilância à distância" incidiam, principalmente, sobre a captura de imagens do trabalhador através de câmaras de vigilância quando este estivesse presente no seu local de trabalho, agora verificamos um total esbatimento de fronteiras. De facto, este novo modo de controlo à distância, arriscamo-nos a dizer, não conhece fronteiras - claro está, além do preconizado pelo artigo 20.º do nosso CT -, invocando até o argumento de que a própria jurisprudência se encontra em desacordo

[57] Veja-se a Deliberação n.º 7680/2014 da CNPD, sobre o tratamento de dados pessoais decorrentes da utilização de tecnologias de geolocalização no contexto laboral, de acordo com o princípio da proporcionalidade, na sua tripla vertente de adequação, necessidade e proporcionalidade em sentido estrito, implicando uma ponderação dos interesses fundamentais em conflito, para salvaguardar outros direitos ou interesses fundamentais.

[58] **MONTEIRO FERNANDES, António**, *Op. Cit*., pp. 305-306

[59] **COELHO MOREIRA, Teresa**, *Op. Cit.*, 2011, pp. 210-211

quanto aos limites do normativo.

Aqui, consideramos fundamental, e pese embora nos últimos anos o legislador tenha feito um enorme esforço para incorporar estas novas realidades nos normativos essenciais[60], que se densifique o ordenamento jurídico no sentido de salvaguardar o trabalhador, no âmbito dos meios de vigilância à distância, uma vez que o crescimento estratosférico das NTIC deixou os trabalhadores à mercê da interpretação de uma norma, nomeadamente o artigo n.º 20 CT, cuja *ratio* se vê como mais restritiva.

No entanto, e como tudo se articula diretamente com a temática da proteção de dados, a CNPD emitiu uma Orientação[61] sobre o controlo à distância em regime de teletrabalho: "(...) *soluções tecnológicas para controlo à distância do desempenho do trabalhador não são admitidas. São disso exemplo 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 o respetivo tempo gasto em cada tarefa (v.g., TimeDoctor, Hubstaff, Timing, ManicTime, TimeCamp, Toggl, Harvest)."* (sublinhado nosso).

Mas, então, como pode o empregador exercer a faculdade que lhe é conferida por lei e controlar/fiscalizar o trabalhador que exerça funções com recurso às NTIC? De facto, estas novas formas de trabalho "revestem-se de igual complexidade do ponto de vista do *enforcement* da legislação laboral e suscitam desafios de grande escala à inspeção, segurança e saúde do trabalho. O trabalho nas plataformas digitais, por exemplo, constitui um foco de complexidade particular a este nível devido à sua difusão no tempo e no espaço, que gera bloqueios do ponto de vista da fiscalização das condições de trabalho."[62]

No caso do teletrabalho, o CT clarifica a esfera de atuação do empregador no seu artigo 169.º - A:

"*4 - Os poderes de direção e controlo da prestação de trabalho no teletrabalho são exercidos preferencialmente por meio dos equipamentos e sistemas de comunicação e informação afetos à atividade do trabalhador, segundo procedimentos previamente conhecidos por ele e compatíveis com o respeito pela sua privacidade.*

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

---

[60] Veja-se, por exemplo, a Lei n.º 83/2021, de 06 de Dezembro, fundamental para densificar o regime do teletrabalho

[61] Comissão Nacional de Proteção de Dados, *Orientações sobre o controlo à distância em regime de teletrabalho*, 17 de abril de 2020, disponível em https://www.cnpd.pt/media/zkhkxlpx/orientacoes_controlo_a_distancia_em_regime_de_teletrabalho.pdf

[62] **COELHO MOREIRA, Teresa e DRAY, Guilherme** (coord.), *Op. Cit.*, p. 147

Ademais, o mesmo normativo, no artigo seguinte prevê ainda: "*1 - Sem prejuízo dos deveres gerais consagrados neste Código, o regime de teletrabalho implica, para o empregador, os seguintes deveres especiais: a) Informar o trabalhador, quando necessário, acerca das características e do modo de utilização de todos os dispositivos, programas e sistemas adotados para acompanhar à distância a sua atividade;* (...)". Daqui resulta que o trabalhador tem o direito de saber de que forma é que o empregador exerce o seu poder de controlo, de forma a estar informado sobre o eventual impacto que tal pode ser nos direitos fundamentais.

Relativamente à salvaguarda da privacidade do trabalhador em regime de teletrabalho, dispõe o artigo n.º 170 do CT:

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

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

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

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

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

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

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

Esta previsão clarifica qual o valor que para o legislador se sobrepõe que mais uma vez, como não podia deixar de ser, é o da "*parte mais fraca*". Efetivamente, e pese embora a lei preveja todos os mecanismos para que o empregador possa exercer o seu poder de controlo, nunca pode fazê-lo em detrimento da salvaguarda da privacidade e intimidade da vida privada do trabalhador. Ademais, pese embora os mecanismos que a leu confere ao empregador, a sua execução prática é complexa, e, portanto, de certo modo dissuasora, o que faz com que o grau de fiscalização exercido pelo empregador seja, efetivamente, menor.

No entanto, a nível de fiscalização[63] "(...) as inspeções do trabalho desempenham um papel fundamental no equilíbrio dos mercados de trabalho. Através das suas competências técnicas, para além de verificarem o cumprimento da legislação nacional, asseguram o aconselhamento a

[63] **COELHO MOREIRA, Teresa e DRAY, Guilherme** (coord.), *Op. Cit*., p. 147

empregadores e trabalhadores sobre os seus direitos e deveres, constituindo-se numa peça fundamental na implementação de políticas e programas laborais e na garantia de aplicação das disposições legais que regulam o trabalho.".

Mas, aqui chegados, como pode o empregador exercer o seu, por direito, poder de fiscalização? Já constatámos, nos termos do artigo 170.º do CT quais o moldes que o empregador pode fiscalizar o trabalhador em teletrabalho. De facto, qual é a margem de atuação do empregador[64]? Nesta esteira, parece-nos fundamental uma consolidada análise prévia, indagando o potencial impacto de exercer o direito à fiscalização nos termos do artigo 170.º do CT e as repercussões para a esfera pessoal do trabalhador. Ademais, esta fiscalização deve observar, claro está, um dos princípios fundamentais do estado de direito: o princípio da Boa Fé, sem nunca descurar aquelas que são as ramificações do princípio da proporcionalidade e que, em bom rigor, acabam por se cruzar com a análise prévia necessária. Por fim, a fundamentalidade de seguir escrupulosamente valores de transparência e de observar o dever de informação para com o trabalhador. Nesta senda, defendemos ainda que qualquer exercício deste tipo de fiscalização deve ser fundamentado e exercido em casos específicos, na medida em que contende com o princípio da confiança que **deve** existir entre trabalhador e empregador e que, o trabalhador deve agir com zelo e profissionalismo, mesmo que não esteja sob a direta vigilância do empregador (negrito nosso).

[64] **GONÇALVES MARTINS, Mariana Nogueira**, *O poder de fiscalização em teletrabalho: Recurso às tecnologias de informação e comunicação*. Dissertação de Mestrado, Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, 2019, Disponível em https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/49587/1/ulfd0148960_tese.pdf

2.4. O Burnout e o Direito à Desconexão do Trabalhador vs. Deveres de Cuidado e Proteção do Empregador

À luz da modernização das relações de trabalho e das crescentes exigências profissionais decorrentes da Revolução Digital, um novo leque de desafios ganha enfoque. Conforme mencionámos previamente, o exercício do teletrabalho acarreta uma diversidade de prós e contras.

Do lado positivo, e na perspetiva do trabalhador, o teletrabalho permite uma maior flexibilidade de horários, a redução do tempo de deslocações no seu normal percurso *casa-trabalho-casa* (o tradicional *commuting*, para os trabalhadores cuja residência não se situa perto do seu local de trabalho) e um aumento do equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. De facto, com a supressão da necessidade de recorrer a transporte diário, seja este através de transportes públicos, ou de meios próprios - que, em ambos os casos, e principalmente nos grandes centros urbanos, implica um gasto de tempo abismal, sendo que, especificamente, no caso dos transportes públicos, existe uma crescente falta de condições devido à elevada afluência e pouca oferta dos mesmos -, os trabalhadores, ao retirar estas questões da equação, vêem-se muito menos expostos ao stress caracterizador da prestação laboral. Daqui resulta que a qualidade de vida dos trabalhadores aumenta exponencialmente, o que, por conseguinte, faz com que aumente também a produtividade: trabalhadores felizes são trabalhadores produtivos[65].

Por seu turno, na ótica do empregador, o teletrabalho permite reduzir custos operacionais e de manutenção, como sejam as despesas de escritório e até mesmo a própria renda[66]. Ademais, a descentralização do local de trabalho permite ao empregador atrair e reter talento que até aí não lhe seria possível, conseguindo trabalhadores de diferentes geografias, conferindo diversidade e inclusão à sua força trabalhadora.

No entanto, e como em tudo, também o teletrabalho tem as suas desvantagens, desta vez começando pelo lado do empregador, que vê dificultada a prossecução dos seus deveres de fiscalização, decorrentes dos seus poderes de controlo e direção, bem como a correta salvaguarda da segurança e saúde no trabalho, incluindo medidas de prevenção, no âmbito das obrigações que a lei faz impender sobre o empregador, conforme desenvolvido no capítulo 2.1.

No campo do trabalhador, consideramos que a questão das desvantagens vai um bocadinho mais longe. De facto, o trabalhador encontra vários desafios como, nomeadamente, a necessidade de

---

[65] **BROOM, Douglas**, *Happy employees are more productive*, in World Economic Forum, 2019, disponível em https://www.weforum.org/agenda/2019/11/happy-employees-more-productive/

[66] Veja-se o caso da *Meta*, que diminuiu os seus escritórios por força da adoção de um regime híbrido de trabalho. **ASCOTT, Emma**, *Meta Will Decrease Its Office Space As It Adopts Hybrid Work,* 2022, disponível em https://allwork.space/2022/10/meta-will-decrease-its-office-space-as-it-adopts-hybrid-work/

criação de um espaço apropriado à execução das tarefas, por exemplo, um escritório que permita cumprir de forma diligente a prestação laboral e salvaguardar valores como a confidencialidade. Ademais, o teletrabalho aumenta o isolamento dos trabalhadores, o que pode impactar de forma negativa, tanto a nível pessoal, como a nível profissional, dificultando a criação de um bom espírito de trabalho e de coesão das equipas. Torna-se notório que as novas tecnologias favorecem a maior autonomia do trabalhador e ao mesmo tempo aumentam a dependência face ao empregador. Para além das desvantagens até agora elencadas, vemos como principal e aquela que confere maiores problemas ao trabalhador: a falta de separação física entre o espaço de trabalho e o espaço pessoal que resulta, naturalmente, num esbatimento de fronteiras e, portanto, a criação da dificuldade de desconexão do trabalhador, deixando-o extremamente vulnerável e com alta propensão ao desenvolvimento de *burnout*[67][68] ou esgotamento emocional.

Efetivamente, com esta dissociação do "local de trabalho" conforme os cânones tradicionais, verifica-se uma maior dificuldade em delimitar aquele que é o horário de trabalho e, portanto, é extremamente fácil prolongar a jornada laboral, que, por vezes, chega a exceder as 8 horas diárias, pelo simples facto de o trabalhador não conseguir "desligar". O conceito de ""*stress tecnológico*"[69] *começa a ganhar relevância, podendo ser descrito como o fenómeno associado ao facto de se estar permanentemente online durante o trabalho e que ocorre quando os benefícios potencialmente proporcionados pelos novos dispositivos digitais se transformam em pressão exercida sobre o trabalhador na forma de expectativas implícitas ou explícitas de um empregador ou de colegas, expectativas ou exigências de clientes, problemas de conectividade que perturbam a rotina normal de trabalho ou quando os trabalhadores se tornam dependentes de dispositivos digitais, em particular dispositivos móveis como os smartphones ou os tablets*.".

Neste contexto surge o *Direito a Desligar* do trabalhador, como valor que carece de tutela. Desta necessidade de tutela, surge no ordenamento jurídico o *Direito à Desconexão*. Pese embora não exista uma definição legal do direito à desconexão, "*é comum entender-se este direito como a faculdade que aos trabalhadores é assegurada de, fora do período de trabalho, desligarem os seus meios de comunicação eletrónica (sejam estes smartphones, tablets ou computadores) ou de, tendo-os ligados, não atenderem ou responderem a chamadas telefónicas, mensagens de texto ou mensagens de correio eletrónico profissionais*."[70].

---

[67] "A Síndrome de *Burnout* é uma entidade que pode surgir como resposta à exposição a um stress laboral crónico, perante o qual a pessoa sente que não tem estratégias adaptativas para lidar", disponível em https://www.cuf.pt/mais-saude/stress-cronico-sindrome-de-burnout

[68] A título exemplificativo, veja-se a materialização do burnout na nossa jurisprudência: Acórdão proferido pelo TRP, no âmbito do Processo n.º 756/20.4T8MAI.P1 (ANTÓNIO LUÍS CARVALHÃO)

[69] **COELHO MOREIRA, Teresa e DRAY, Guilherme** (coord.), *Op. Cit*., p. 149

[70] **COELHO MOREIRA, Teresa e DRAY, Guilherme** (coord.), *Op. Cit*., p. 94

Contextualizando historicamente, o direito francês foi precursor na temática do direito à desconexão, de forma a assegurar o direito ao repouso dos trabalhadores, com a denominada "*Loi El Khomri*". Por seu turno, em Itália[71], com a Lei n.º 81/2017, o legislador determinou que o trabalhador deve acordar com o empregador a fixação do tempo de repouso e, em especial, das "medidas técnicas e organizativas necessárias para garantir a desconexão do trabalhador dos seus instrumentos tecnológicos de trabalho. Aqui o legislador consagra apenas um *lavoro agile*, definido como "*a forma de organização do trabalho por fases, ciclos e objetivos, sem fixação de horário e local de trabalho e assente na possibilidade de utilização de instrumentos tecnológicos na prestação da atividade laboral*". Aqui ao lado, *nuestros hermanos*, com a Lei Orgânica 3/2018, de 5 de dezembro consagraram, no seu artigo 88.º o direito à desconexão.

Como daqui podemos depreender, a salvaguarda deste direito tem-se demonstrado, transversalmente, de uma crescente importância com o avanço galopante das NTIC, que, conforme Alain Supiot[72], estão a criar "novas formas de subordinação".

De facto, neste novo paradigma do uso das NTIC no mundo laboral, com uma maior flexibilização do trabalho, decorrente dos avanços técnicos, não advém - como pudéssemos almejar enquanto sociedade -, uma maior liberdade, antes pelo contrário. Na realidade, com o esbatimento das fronteiras por consequência de se poder estar sempre contactável, os avanços técnicos acarretaram, neste campo, um fardo para os trabalhadores, uma vez que nunca conseguem efetivamente *desligar*. Nas palavras de Teresa Coelho Moreira[73], que defendemos inteiramente, "*a oportunidade do anytime-anyplace não pode tornar-se no always and everywhere*.". De facto, a autora vai mais longe, perentoriamente dizendo que cada vez mais se confunde aquilo que é urgente e o que é importante, relacionando também aqui o conceito de *FOBF - fear of being fired* -, o que se traduz em fenómenos como o aumento do síndrome de *burnout*.

Efetivamente, o trabalhador tem direito a usufruir dos seus tempos de descanso, como lhe aprouver, sem qualquer tipo de ingerência por parte do empregador, o que tem vindo a ser substancialmente dificultado com a inserção da NTIC nas formas de execução da prestação laboral. Tanto é, que nos parece lapidar a frase de Teresa Coelho Moreira[74], ao afirmar que "os fantasmas da ubiquidade começam a aparecer, já que se pretende ter um ser humano disponível em todo o local e a toda a hora para trabalhar.".

Parece-nos - à primeira vista -, compreensível que o fim último do empregador seja a obtenção de lucros e, portanto, obter ao máximo a rentabilidade do seu negócio. No entanto, tal nunca pode

---

[71] **COELHO MOREIRA, Teresa e DRAY, Guilherme** (coord.), *Op. Cit*., p. 97
[72] **SUPIOT, Alain**, *Travail, droit et technique*, in Revista Droit Social, n.º 1, 2002, p. 21.
[73] **COELHO MOREIRA, Teresa**, *Op. Cit.*, p. 106
[74] **COELHO MOREIRA, Teresa**, *Op. Cit.*, 2011, p. 214

acontecer em detrimento da segurança e saúde dos seus trabalhadores, *in casu*, fazendo com que o trabalhadores ultrapassem aquela que é contratualmente a sua jornada laboral, bem como incorram riscos durante a execução da mesma. Aqui, consideramos que o valor saúde é o valor último e o principal merecedor de tutela.

No campo legislativo, a nossa CRP, no seu artigo 50.º, n.º 1, alínea d) dispõe que todos os trabalhadores têm direito "*Ao repouso e aos lazeres, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas*;". Ora, da nossa Lei Fundamental decorre uma clara salvaguarda pela conciliação entre a vida profissional e a vida familiar. Ademais, o nosso CT, no seu artigo 127.º, n.º 3 consagra: "*O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal*.", reiterando aqui, novamente, a ideia da fundamentalidade de encontrar o equilíbrio do binómio vida pessoal *vs.* vida profissional.

Ainda no âmbito do nosso CT, é necessário chamar à colação aquele que é o período normal de trabalho, determinado pelo artigo n.º 198 do CT: "*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*.", que se opõe, naturalmente, ao período de descanso, determinado pelo artigo n.º 199.º do CT como "*Entende-se por período de descanso o que não seja tempo de trabalho*.".

Claro está que a temática do direito à desconexão se aplica apenas nos períodos determinados como períodos de descanso, conforme definição supra. Acontece que, antes da pandemia COVID-19, do fenómeno de massificação do teletrabalho e da proliferação das NTIC como instrumentos de trabalho, a questão não tinha a importância que veio a adquirir.

De facto, foi apenas com a Lei n.º 83/2021 que o legislador passou a consagrar o problema, com a qual aditou ao CT o artigo n.º 199.º-A, com a epígrafe "***Dever de Abstenção de Contacto***":

> " *1 - O empregador tem o dever de se abster de contactar o trabalhador no período de descanso, ressalvadas as situações de força maior.*
>
> *2 - Constitui ação discriminatória, para os efeitos do artigo 25.º, qualquer tratamento menos favorável dado a trabalhador, designadamente em matéria de condições de trabalho e de progressão na carreira, pelo facto de exercer o direito ao período de descanso, nos termos do número anterior.*
>
> *3 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 1*."

Assim, nas palavras de João Leal Amado[75], o "*trabalhador goza, assim, de um "direito à não conexão" (dir-se-ia: de 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.".* No limite, nas palavras do autor, a violação

[75] **LEAL AMADO, João**, *Desconexão Profissional: Direito ou Dever, in Escritos Laborais*, Almedina, 2023, p. 200

deste normativo, olvidando por completo os direitos do trabalhador e sobrecarregando o mesmo com questões laborais - e não só - pode ser considerado assédio moral nos termos do artigo 29.º, n.º 2 do CT, na medida em que perturbar o trabalhador pode causar danos variados e afetar a sua saúde, acarretando riscos como o *burnout*.

O autor[76] vai mais longe dizendo que o preceito 199.º - A do CT, bem como o 169.º, n.º1, alínea b): "*merecem a nossa franca adesão, em via de princípio, justamente por se proporem combater a cultura empresarial hoje dominante, do trabalhador/colaborador "sempre ligado" (always connected, always available), um combate muito árduo e difícil, por certo, mas que nem por isso deve deixar de ser travado pelo Direito do Trabalho da era digital*.".

Para Francisco Liberal Fernandes[77], a norma [artigo 199.º - A CT] "*deve ser interpretada no sentido de que não só o empregador não pode exigir ao trabalhador que labore durante os períodos de descanso – estando assim, numa interpretação que vise conferir uma real efectividade à norma, proibido de efectuar qualquer contacto –, como o trabalhador tem o direito de não responder e/ou de não aceitar trabalhar nesses períodos*."

Quanto ao normativo (Lei n.º 83/2021) fica claro que o dever de abstenção de contacto recai sobre o empregador e que a violação deste dever acarreta responsabilidade contraordenacional. No entanto, e para além da esteira do assédio moral, o empregador que ignorar o dever de abstenção de contacto e, como consequência vier a tratar desfavoravelmente o trabalhador que, legitimamente, ignorou o contacto, fica sujeito à estatuição do artigo 25.º do CT, que, claramente, proíbe a discriminação.

No que diz respeito aos deveres de cuidado e prevenção do empregador, consideramos que estes se encontram diretamente correlacionados com a obrigação do empregador proliferar na sua empresa comportamentos condizentes com os que possam ser dissuasores de consequências como o *burnout*.

Diz-nos António Monteiro Fernandes[78], em relação aos deveres de cuidado de prevenção, que "*Ao criar, organizar e dirigir a empresa, o empregador cria riscos: não apenas o risco económico do negócio, mas também riscos para a segurança das pessoas que vão estar envolvidas no processo produtivo*.".

Deste modo, compreende-se a opção do legislador de consagrar os deveres que são designados como deveres de cuidado e proteção, nomeadamente no seu artigo 127.º, n.º 1, alíneas c), g), h), e i): "*1 - O empregador deve, nomeadamente: (...) c) Proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral; (...) g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho; h) Adoptar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram de*

---

[76] **LEAL AMADO, João**, *Teletrabalho: os deveres especiais das partes*, *in* Questões Laborais n.º 60, Almedina, 2021

[77] **LIBERAL FERNANDES, Francisco**, *O dever de o empregador se abster de contactar o trabalhador*, *in* Questões Laborais n.º 60, Almedina, 2021

[78] **MONTEIRO FERNANDES, António**, *Op. Cit*., pp. 428-429

lei ou instrumento de regulamentação colectiva de trabalho; i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente ou doença; (...)".

Claro está que, ainda na senda legislativa, não podemos olvidar os supracitados diplomas, nomeadamente a LAT e LPSST.

Parece-nos que daqui decorre mais do que um "simples" dever acessório do empregador, mas sim um conjunto de ações que o empregador tem proactivamente de levar a cabo em toda e qualquer execução laboral. De facto, não ousaríamos dizer que a salvaguarda destas matérias se encontra ao mesmo nível da obrigação retributiva por parte do empregador, no entanto, em último reduto, caso o empregador falhe na verificação e cumprimento destes deveres, as consequências para o trabalhador podem mesmo ser desastrosas e acabar por se manifestar na prestação retributiva – veja-se, por exemplo, o caso do trabalhador que é obrigado a recorrer a baixa médica por se encontrar em *burnout*.

Neste sentido, a Resolução do Parlamento Europeu, de 5 de julho de 2022, sobre a saúde mental no mundo do trabalho digital[79], é perentória ao afirmar que as medidas destinadas a promover a melhoria de segurança e saúde dos trabalhadores são insuficientes, especialmente no que concerne à avaliação e gestão dos riscos psicossociais, instando a Comissão a estabelecer mecanismos destinados a prevenir a ansiedade, depressão e o esgotamento, bem como a reintegrar no local de trabalho as pessoas afetadas por esse problemas psicossociais.

Neste campo, não poderíamos concordar mais, considerando que existe um certo desdém e preconceito no que respeita a este tipo de problemas. Pese embora já comecem a ganhar um outro tipo de importância, a verdade é que os empregadores, na sua grande maioria, não têm ainda implementadas políticas que ativamente trabalhem do sentido de criar um ambiente propício para o trabalhador.

[79] (2021/2098(INI)), disponível em https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:52022IP0279

2.5. O Impacto dos Números: o Risco dos Algoritmos e a Desumanização de Resultados

O crescente impacto da Inteligência Artificial tem trazido, subsidiariamente, várias questões. Ora, para a Comissão Europeia[80], a IA "é um conjunto de tecnologias que combinam dados, algoritmos e capacidade computacional.". A questão que atualmente nos preocupa é a utilização de algoritmos[81].

Efetivamente, recorrendo a algoritmos, mecanismo que se tornou extremamente acessível com a Revolução Digital, surgem riscos como a desumanização e o possível risco de tratamento mecânico e impessoal dos trabalhadores. Aquando da utilização destes mecanismos, características como decisões ou monitorizações de desempenho, resultam num ambiente de trabalho em que os números e a eficiência são priorizados, ainda que em detrimento da saúde mental e valores humanos dos trabalhadores.

Cada vez mais, a algoritmização pode ser utilizada de forma a propagar uma discriminação descontrolada no mundo empresarial. No entanto, esta algoritmização pode ser utilizada de formas distintas, incluindo também, uma utilização positiva por parte do empregador.

Vejamos, a título de exemplo, a aplicação da IA, e respetiva utilização de algoritmos, à gestão de recursos humanos no Direito do Trabalho.

No que concerne o recrutamento e a seleção, o fator humano é, claro está, um fator essencial às empresas. Para que estas possam atingir os seus objetivos e prosseguir o seu objeto social, é necessário que se envolvam em processos de Recrutamento e a Seleção. Ora, o recrutamento é o processo de atrair novos candidatos, enquanto a seleção é o processo de escolha do(s) candidato(s) que vai (vão) integrar o grupo de colaboradores da organização[82].

Nas palavras de António Monteiro Fernandes[83], o processo de Recrutamento traduz-se no confronto dos interesses e das vontades dos futuros empregador e trabalhador.

A IA tem desempenhado um papel cada vez mais significativo no campo do recrutamento e seleção de recursos humanos. Ao aplicar a IA a esse processo, as empresas procuram melhorar a eficiência, a objetividade e a precisão na identificação e seleção de candidatos qualificados.

Quando à forma como esta IA pode ser aplicada na prática, vejamos:

i) Triagem de currículos: A triagem inicial de currículos é uma tarefa demorada para os

---

[80] Comissão Europeia (2020). *Livro Branco sobre a Inteligência Artificial: Uma abordagem europeia virada para a excelência e a confiança.* Bruxelas, 19 de fevereiro. COM(2020) 65 final. Disponível em: https://eur-lex.europa.eu

[81] Para mais desenvolvimento veja-se, por exemplo, Teresa Coelho Moreira, A discriminação algorítmica, *in* Questões Laborais, n.58, p.85-103

[82] **SOTOMAYOR, Ana Maria; RODRIGUES, Jorge; DUARTE, Manuela**, *Princípios de Gestão das Organizações, Rei dos Livros*, 3.ª Edição, 2018, p. 188

[83] **MONTEIRO FERNANDES, António**, *Op. Cit.*, p. 253

recrutadores. Com a IA, algoritmos podem ser programados para analisar grandes volumes de currículos de forma rápida e automatizada, identificando as qualificações relevantes para a posição e selecionando os candidatos mais adequados para avançar no processo de seleção[84];

ii) Análise de dados: A IA pode também ser usada para analisar dados internos e externos de uma empresa, como desempenho dos funcionários, histórico de contratações e dados do mercado de trabalho. Com essas informações, os algoritmos podem identificar padrões e características dos candidatos de sucesso na organização, ajudando a perceber, na prática, quais as características essenciais das quais devem ser dotados os candidatos, auxiliando durante o processo de seleção;

iii) Entrevistas virtuais: A IA possibilita a realização de entrevistas virtuais por meio de *chatbots* ou assistentes virtuais. Esses sistemas podem fazer perguntas pré-definidas aos candidatos e analisar as respetivas respostas, identificando competências, habilidades e traços de personalidade relevantes. Além disso, a tecnologia de reconhecimento facial pode ser aplicada para capturar expressões faciais e linguagem corporal dos candidatos durante a entrevista;

iv) Testes de habilidades: A IA pode auxiliar na administração e avaliação de testes psicotécnicos, avaliações de conhecimentos técnicos e testes de simulação. Os algoritmos podem analisar as respostas dos candidatos e providenciar uma avaliação objetiva e imparcial das suas competências, facilitando o processo de seleção;

v) Análise de redes sociais: A presença dos candidatos nas redes sociais pode fornecer *insights* valiosos para os recrutadores. A IA pode ser utilizada para analisar o perfil dos candidatos em plataformas como *LinkedIn*, Facebook e *Twitter*, identificando informações relevantes, como histórico profissional, habilidades, interesses e comportamentos online;

vi) Recomendação de candidatos: Com base em dados e padrões identificados, a IA pode fornecer recomendações personalizadas de candidatos qualificados para uma vaga específica. Os algoritmos podem comparar as características do perfil do candidato com os requisitos do cargo, facilitando a identificação de correspondências adequadas.

Com efeito, a Inteligência Artificial pode ser de extrema importância quando cruzamos o

[84] No entanto, no âmbito do Considerando n.º 71 do RGPD: "O titular dos dados deverá ter o direito de não ficar sujeito a uma decisão, que poderá incluir uma medida, que avalie aspetos pessoais que lhe digam respeito, que se baseie exclusivamente no tratamento automatizado e que produza efeitos jurídicos que lhe digam respeito ou o afetem significativamente de modo similar, como a recusa automática de um pedido de crédito por via eletrónica ou práticas de recrutamento eletrónico sem qualquer intervenção humana. Esse tratamento inclui a definição de perfis mediante qualquer forma de tratamento automatizado de dados pessoais para avaliar aspetos pessoais relativos a uma pessoa singular, em especial a análise e previsão de aspetos relacionados com o desempenho profissional (...)" (sublinhados nossos).

recrutamento e seleção com a otimização de recursos. Esta ferramenta permite desbravar terreno a uma velocidade que o trabalho humano não consegue, sendo, portanto, um elemento facilitador.

Não obstante, é importante evidenciar que a decisão final tem de ser tomada pelos profissionais de recursos humanos, ou seja, deve sempre existir intervenção humana no processo. A IA é uma ferramenta de suporte que visa agilizar e aprimorar o processo, no entanto, o critério humano e a avaliação de *soft skills* continuam a ser fundamentais para uma contratação eficaz. Além disso, é necessário garantir a ética e a transparência no uso da IA, evitando enviesamentos e discriminação durante a seleção dos candidatos.

De facto, peguemos no exemplo da utilização de IA quanto à análise de dados e do padrão dos trabalhadores já pertencentes à organização: se todos os funcionários de uma empresa forem do sexo masculino, será de esperar que a IA assuma essa característica como um critério a manter no processo de recrutamento e seleção, criando um viés. É justamente aqui que entra o crivo humano, que, embora possa tirar muito partido da utilização desta ferramenta, terá de funcionar como decisor final, aplicando critérios de equidade e justiça, para os quais a IA não está ainda preparada.

Por seu turno, no campo da formação, e no âmbito das obrigações a que o empregador se encontra vinculado nos termos do artigo 131.º e seguintes do CT - bem como relativamente às obrigações supra referidas, previstas no artigo 127.º, alínea i), a IA tem vindo a dar cartas, possibilitando:

i) Personalização dos programas de formação: Com o uso da IA, é possível personalizar os programas de formação de acordo com as necessidades individuais dos colaboradores. Os algoritmos de IA podem analisar o desempenho, as preferências de aprendizagem e os objetivos de carreira de cada pessoa, proporcionando um currículo adaptado às suas necessidades específicas. Assim, fica facilitado o aumento de eficácia da formação, garantindo que os colaboradores recebem o conteúdo mais relevante para o seu desenvolvimento profissional. Com base nessa análise, os sistemas de IA podem sugerir cursos, materiais de leitura, vídeos e recursos adicionais que estejam alinhados com os objetivos individuais de desenvolvimento;

ii) Tutoria virtual e assistentes virtuais: A IA pode ser usada para fornecer suporte e orientação durante a formação, por meio de tutoria e assistentes virtuais. Esses sistemas de IA podem responder a perguntas dos colaboradores durante as formações, fornecer *feedback* imediato sobre tarefas e simulações, e providenciar dicas e sugestões para melhorar o desempenho, estando disponíveis 24 horas por dia, proporcionando um apoio contínuo e personalizado aos colaboradores.

iii) Simulações: A IA é usada para desenvolver experiências de aprendizagem envolventes através de simulações. Os algoritmos de IA podem criar cenários interativos, jogos e

simulações realistas que permitem aos colaboradores praticar e enfrentar desafios de forma segura e imersiva. Estas abordagens de aprendizagem baseadas em IA aumentam a motivação, o *engagement* e a retenção de conhecimento.

iv) Análise de dados de aprendizagem: A IA pode analisar os dados gerados durante o processo de formação, como o desempenho em avaliações, o tempo gasto em atividades e as interações com o conteúdo. Essa análise de dados fornece informações valiosas sobre o progresso e as dificuldades dos colaboradores, permitindo que sejam identificadas as áreas que carecem de melhoria e se ajustem os programas de formação de acordo com as necessidades dos trabalhadores;

Já no que diz respeito à remuneração, um dos temas principais da relação laboral e, consequentemente, da gestão de recursos humanos, esta é, nas palavras de António Monteiro Fernandes[85], a principal obrigação que se investe no empregador através do contrato de trabalho, aparecendo como contrapartida pelos serviços prestados pelo trabalhador.

De facto, aqui o desafio para as empresas é manter a competitividade em relação à força de trabalho, ao mesmo tempo recompensando o bom desempenho dos trabalhadores e adotando uma postura salarial que controle os custos e seja considerada justa por todos os funcionários[86].

Com efeito, também esta temática pode beneficiar da utilização de algoritmos à luz da Inteligência Artificial:

i) Análise de dados salariais: A IA pode ser utilizada para analisar grandes volumes de dados relacionados com a retribuição, tanto internos como externos à organização. Algoritmos de IA podem examinar informações sobre cargos, níveis hierárquicos, região geográfica, experiência e habilidades dos colaboradores, além de dados de mercado sobre remuneração. Esta métrica ajuda a determinar a faixa salarial adequada para cada cargo e a identificar discrepâncias salariais dentro da organização, potenciando, assim, uma maior justiça e equidade;

ii) Recomendações de remuneração: Com base na análise de dados mencionada acima, a IA pode fornecer recomendações sobre a remuneração dos colaboradores. Estas recomendações consideram fatores como desempenho, experiência, nível de habilidade e contribuições individuais. A IA também pode ter em conta a estratégia de remuneração da organização e as práticas de mercado para ajudar os gestores a tomarem decisões informadas sobre salários e/ou benefícios;

iii) Deteção de tendências e previsão de remuneração: Os algoritmos de IA podem identificar

[85] **MONTEIRO FERNANDES, António**, *Op. Cit.*, p. 380

[86] **TYSON, Shaun**, *Essentials of Human Resource Management*, Routledge, Sixth Edition, 2015, p. 251

tendências e padrões em relação à remuneração, uma vez que podem analisar dados históricos, fatores económicos, mudanças regulatórias e informações sobre a concorrência para prever a evolução futura dos salários. Isto ajuda as organizações, na medida em que podem preparar eventuais mudanças no mercado de trabalho e ajustar as suas estratégias de remuneração de forma proativa;

iv) Personalização das políticas de remuneração: A IA permite a personalização das políticas de remuneração de acordo com as necessidades e preferências individuais dos colaboradores. Com a análise de dados individuais, a IA pode identificar os fatores que são mais valorizados pelos colaboradores em termos de remuneração, flexibilidade, benefícios específicos ou oportunidades de crescimento, possibilitando as organizações a adaptarem as suas políticas para atender às expectativas dos colaboradores e melhorar a retenção de talento;

v) Monitorização de equidade salarial: A IA pode ser aplicada para monitorizar a equidade salarial dentro da organização: "*a trabalho igual salário igual*". Os algoritmos podem identificar discrepâncias salariais com base em critérios como género, etnia ou outros fatores. Efetivamente, é um problema reconhecido o facto de, ainda hoje, as remunerações entre homens e mulheres serem discrepantes. Neste campo, a IA pode ajudar a identificar facilmente estes casos e, consequentemente, a retificar a situação.

No entanto, é importante ressalvar que a IA deve ser usada como uma ferramenta complementar, e as decisões finais sobre remuneração ainda devem ser tomadas por gestores de recursos humanos e líderes da organização, tendo em consideração diversos outros fatores.

Já no campo das avaliações de desempenho, avaliar o desempenho de um trabalhador é uma necessidade organizacional fundamental. Com efeito, esta avaliação consiste em analisar os resultados do trabalho[87]. Para esta necessidade, a IA é já um *asset*, na medida em que permite:

i) Análise de dados: A IA pode analisar grandes volumes de dados relacionados com o desempenho dos colaboradores, incluindo avaliações de desempenho anteriores, feedback de clientes, dados de produtividade e outros indicadores relevantes. Ao analisar esses dados, os algoritmos de IA podem identificar padrões, tendências e insights que podem ajudar a avaliar o desempenho de forma mais precisa e objetiva.

ii) Feedback em tempo real: Com a IA, é possível fornecer feedback em tempo real aos colaboradores com base em seu desempenho. Isto pode ser feito através de *chatbots* ou assistentes virtuais que interagem com os colaboradores, fornecendo orientações, sugestões e dicas para melhorar o desempenho. A presente abordagem permite um

[87] **SOTOMAYOR, Ana Maria; RODRIGUES, Jorge; DUARTE, Manuela**, *Op. Cit.*, p. 214

feedback contínuo e imediato, ajudando os colaboradores em tempo real.

iii) Prevenção de subjetividade: A IA pode ser treinada para avaliar o desempenho com base em critérios objetivos e neutros, reduzindo a influência de fatores subjetivos ou enviesados, como preferências pessoais ou preconceitos. Assim, este mecanismo ajuda a garantir uma avaliação mais justa e imparcial.

iv) Previsão de desempenho futuro: Com base em dados históricos, a IA pode fazer previsões sobre o desempenho futuro dos colaboradores. Isto permite que os gestores identifiquem antecipadamente quais os colaboradores com maior aptidão para alcançar resultados excecionais ou enfrentar desafios, permitindo intervenções e ações preventivas.

É inegável que, para as empresas, são inúmeras as vantagens no que concerne à automatização de procedimentos com recurso à utilização de algoritmos. Ainda assim, é importante destacar que a IA deve ser usada como uma ferramenta de apoio e complementar e não substituir totalmente a avaliação humana. A interpretação dos resultados obtidos e a tomada de decisões deve ter sempre em consideração o fator humano que, ainda que possa ser parametrizado, padece sempre de singularidades que não podem ser ignoradas.

Dado adquirido é o de que, como se demonstrou, os processos de algoritmização podem ser integrados em, praticamente, toda a extensão da relação laboral, minando os processos produtivos. De facto, e em larga escala, o dia a dia é transversalmente marcado pela utilização de algoritmos. Acontece que, nas palavras de Teresa Coelho Moreira[88], "*Os modelos usados hoje são opacos, não são regulamentados e são considerados, por muitos como incontestáveis, mesmo quando estão errados. E, ainda mais problemático, é que eles reforçam a discriminação*." (sublinhado nosso). Ora, daqui surge uma enorme questão: como podemos utilizar recursos que não sabemos como se coadunam com os valores basilares, e que devem, a todo o tempo, ser respeitados no âmbito da relação laboral, nomeadamente a discriminação - ? -, valor tutelado pela nossa Lei Fundamental no seu artigo 13.º e no nosso CT, no seu artigo 22.º.

Contrariamente àquela que é a ideia comummente transmitida sobre estes recursos, não: "*o material não tem sempre razão*" e os algoritmos não são infalíveis. Esta ideia protelada de que as máquinas não cometem erros é falaciosa e pode, na prática, levar à discriminação. De facto, e tal como também cita Teresa Coelho Moreira, "os algoritmos não são empáticos: não decifram, nem compreendem os conceitos de humanidade ou probidade. Eles não esquecem, eles não perdoam, eles não estão cientes de sua própria falibilidade. Eles não têm uma escala de valores, nem distinguem as diferenças culturais ou sociais intrínsecas a eles. E como se isso não bastasse, eles não se autocorrigem

[88] **COELHO MOREIRA**, **Teresa**, *Eyes wide open: a gestão algorítmica do trabalho, in* Cidades Inteligentes e Direito, Governação Digital e Direitos – Estudos, Almedina, 2023, p. 220

sob critérios de compreensão, equilíbrio, justiça, ética, moralidade ou alteridade. Hoje, a compreensão humana continua, e continuará a sê-lo a longo prazo, essencial para a tomada de decisões sob critérios justos e equitativos."[89].

Em 2016, o *Financial Times* publicou um artigo intitulado "When Your Boss is an Algorithm", dando a conhecer o contexto da indústria de entrega de bens alimentares, totalmente regulada com recurso a algoritmos, substituindo a intervenção humana em todas as partes do processo[90].

A inserção destes recursos no ambiente laboral, sem considerar todas as suas nuances pode ser catastrófico, tanto a nível da salvaguarda dos normativos laborais, como a nível organizacional e em última *ratio*, a nível económico, uma vez que a boa gestão do fator humano é uma das peças chave para o sucesso empresarial.

Na esteira daquele é um dos chavões de Alain Supiot, a verdade é que os trabalhadores são cada vez mais vistos como números e considerados descartáveis no mundo laboral. A ideia da fungibilidade dos trabalhadores propagou-se e a facilidade no que concerne a sua substituição aumentou, devido à utilização dos algoritmos, que, como já mencionámos, permitem um rápido recrutamento e seleção ou até mesmo um rápido processamento na avaliação da *performance*. Numa sociedade laboral em que cada vez mais se atua através de algoritmos, o trabalhador vê-se numa posição de fragilidade extrema e carece de ser protegido face à crescente insegurança.

No seguimento do que nos diz Teresa Coelho Moreira, a realidade é que as decisões baseadas em algoritmos são opacas e pouco transparentes, pelo que "*todos os tipos os controlo devem obedecer ao princípio da transparência, que é o conhecimento dos trabalhadores sobre o quando, onde e como o controlo é realizado*."[9192]. Esta utilização e abordagem, faz com que, no seio dos trabalhadores, sabendo que são avaliados e vislumbrados como "mais um número", aumente a pressão e o stress, bem como a falta de confiança no empregador, que se socorre de mecanismos que não detêm qualquer tipo de humanidade, descaracterizando o trabalhador enquanto pessoa, o que pode levar mesmo a situações de *burnout*, como aqui já abordámos.

Neste sentido, urge a adoção de medidas capazes de inverter o paradigma, e conferir ao trabalhador o grau de proteção necessário quando confrontado com a gestão algorítmica, durante a relação laboral.

Mas afinal o que são algoritmos? Nada mais do que construções humanas: "*são criados,*

---

[89] Estudo da UGT, *Las decisiones algorítmicas en las Relaciones Laborales*, fevereiro 2021, p. 3, disponível em https://prueba.servicioestudiosugt.com/las-decisiones-algoritmicas-en-las-relaciones-laborales/

[90] EU-OSHA, *Worker management through AI: From technology development to the impacts on workers and their safety and health*, 2024, disponível em https://osha.europa.eu/sites/default/files/documents/Worker%20management%20through%20AI_en.pdf

[91] **COELHO MOREIRA**, Teresa, *Op. Cit., 2023,* p. 222

[92] Neste ponto remetemos para as considerações feitas no 2.3 da presente Dissertação.

programados e treinados por seres humanos. As escolhas feitas por estes durante a programação de um algoritmo afetam toda a operação e resultados dos mesmos. Assim, os algoritmos não estão livres de inspiração humana."[93].

Deste modo, como podemos olhar para estes mecanismos como sendo infalíveis e confiar-lhes tarefas que só a execução humana pode efetuar, sem detrimento dos direitos fundamentais dos trabalhadores?

Não obstante tudo isto, a realidade é que a inteligência artificial, e a consequente utilização de algoritmos, pode ser uma enorme mais-valia, como nos é possível indagar do Livro Branco sobre a Inteligência Artificial da Comissão Europeia, que atribui ao valor criado pelos dados, no seio da inteligência artificial, o crescimento económico e bem-estar social atual e futuro.

Para a Comissão Europeia[94], um dos valores fundamentais, bem como uma condição prévia de aceitação, é o da fiabilidade, para que a sua utilização possa ser feita de forma positiva e proveitosa. Neste seguimento, parecem-nos vários os pontos-chave a elencar:

i) A IA deve ser confiável, novamente aqui reiteramos a ideia da fiabilidade, e centrada no ser humanos, e, portanto, neste contexto, no trabalhador: aqui devem sobressair os valores fundamentais da dignidade humana e promover a transparência, de forma a evitar decisões automatizadas que promovam a discriminação;

ii) Classificação de riscos: deve haver uma estrutura baseada em riscos onde os sistemas de IA são classificados de acordo com o potencial impacto na sociedade. Os sistemas de "alto risco" devem seguir requisitos mais rigorosos de transparência, supervisão humana e qualidade dos dados;

iii) Ambiente de excelência e investimentos: o desenvolvimento destas matérias deve ser impulsionado por investimentos e colaborações, por forma a criar um ecossistema europeu homogéneo, que possa inovar e promover o crescimento económico;

iv) Governança e regulamentação: talvez um dos pontos mais importantes quando nos encontramos ainda numa fase tão embrionária. De facto, é fundamental a existência de um quadro regulatório europeu harmonizado e que facilite a cooperação entre os Estados-Membros. Neste quadro regulatório, especial ênfase tem que ser dado aos temas de proteção de dados pessoais, implementando medidas de segurança robustas, e em regime de complementaridade com o RGPD. Não obstante, para além deste quadro regulatório, é também fundamental que seja implementado um sistema de fiscalização funcional e fiável, de forma a garantir que as normas implementadas quanto às diretrizes que

[93] **COELHO MOREIRA**, Teresa, *Op. Cit., 2023,* p. 225
[94] COM(2020) 65 final

caracterizam a IA são escrupulosamente seguidas.

v) Envolvimento público e capacitação: neste âmbito, é fundamental capacitar transversalmente os trabalhadores, promovendo acerrimamente a formação e dotando os trabalhadores de capacidades para subsistir ao impacto que a entrada da IA no mercado laboral vai trazer.

Uma questão que se coloca a par desta matéria é: conseguimos tirar partido destes frutos da revolução digital, sem colocar em causa o bem jurídico que se pretende aqui salvaguardar - a segurança e saúde do trabalhador?

Chamando novamente à colação a Resolução do Parlamento Europeu, de 5 de julho de 2022: "(...) *a IA também suscita preocupações em matéria de privacidade e de saúde e segurança no trabalho, como o direito a desligar*[95]*, e pode conduzir a uma vigilância e monitorização desproporcionadas e ilegais dos trabalhadores, violando a sua dignidade e privacidade, bem como a um tratamento discriminatório nos processos de recrutamento e noutras áreas devido a algoritmos tendenciosos, nomeadamente em razão do género, da raça e da etnia; manifesta, além disso, preocupação pelo facto de a IA poder comprometer a liberdade e a autonomia das pessoas, nomeadamente através de ferramentas de previsão e sinalização, de monitorização e seguimento em tempo real e de encorajamentos comportamentais automatizados, e contribuir para os problemas de saúde mental dos trabalhadores, como o esgotamento, o stress relacionado com as tecnologias, a sobrecarga psicológica e a fadiga; salienta que as soluções de IA no local de trabalho devem ser transparentes, justas e evitar quaisquer implicações negativas para os trabalhadores e devem ser negociadas entre os empregadores e os representantes dos trabalhadores* (...)" (sublinhados nossos). Neste ponto, o Parlamento Europeu insta a Comissão a, proactivamente, negociar com as partes relevantes soluções benéficas de parte a parte e que permitam, transversalmente, o aproveitamento positivo dos algoritmos.

Nesta esteira, é fundamental que estes algoritmos sejam transparentes, acima de tudo, para que possam ser corretamente regulados e fiscalizados. Indo mais longe, suportamos na totalidade as palavras de Teresa Coelho Moreira, que defende a existência de auditorias externas na utilização dos algoritmos. De facto, também a Comissão Europeia[96], defende a ação e supervisão humanas como requisitos de uma IA de confiança, salvaguardando, assim, os direitos fundamentais. A Comissão elenca ainda, não taxativamente, a lista de requisitos constitutivos de uma IA de confiança: ação e supervisão humanas, solidez técnica e segurança, privacidade e governação dos dados, transparência - para nós, um dos mais importantes -, diversidade, não discriminação e equidade, o bem-estar societal

[95] Neste ponto remetemos para as considerações feitas no 2.4 da presente Dissertação.

[96] European Commission: *Directorate-General for Communications Networks, Content and Technology, Orientações éticas para uma IA de confiança*, Publications Office, 2019 disponível em **https://data.europa.eu/doi/10.2759/2686**

e ambiental e a responsabilização. O requisito da transparência, conforme determina a Comissão, "(...) *está estreitamente relacionado com o princípio da explicabilidade e abrange a transparência dos elementos relevantes para um sistema de IA: os dados, o sistema e os modelos de negócio*.". Além do mais, encerra em si conceitos de rastreabilidade, explicabilidade e comunicação.

Ainda na senda deste documento, cabe-nos dar alguma relevância ao princípio da responsabilização. Ora, ao contrário do que em primeira linha poderíamos pensar, este princípio não encerra em si características punitivas, vai muito mais além. Este requisito, que se complementa com todos os todos requisitos até agora elencados, encontra-se diretamente relacionado com o princípio da equidade e abarca conceitos fundamentais como o da auditabilidade - que, claro está, implica a publicidade dos algoritmos e dos seus procedimentos adjacentes, o que em tudo contribui para a fundamental característica da transparência dos processos -; a minimização e comunicação dos impactos negativos, dando a conhecer decisões que contribuem para um determinado resultado; soluções de compromisso, na medida em que quando surjam as inevitáveis conflituosidades, seja possível recorrer a estas soluções como forma de dirimir qualquer conflito; por fim, as vias de recurso, para que, sempre que ocorra um "*impacto adverso injusto*", as medidas de recurso estejam previstas e sejam facilmente acessíveis - parece-nos que a determinação destas vias de recurso encerra uma importância cabal, na medida em que dota todos os intervenientes de um valor fundamental no mundo jurídico - o direito ao contraditório.

Por seu turno, a Comissão Europeia apresentou, em 2021, uma proposta[97] de Diretiva, especialmente direcionada para o trabalho realizado através das plataformas digitais, com três objetivos principais:

i) Garantir que as pessoas que trabalham nas plataformas tenham — ou possam obter — um estatuto profissional correto, com base na sua relação efetiva com a plataforma, e que tenham acesso aos direitos laborais e de proteção social aplicáveis;

ii) Assegurar a equidade, a transparência e a responsabilização ao aplicar a gestão algorítmica no contexto do trabalho nas plataformas digitais; e

iii) Melhorar a transparência, a rastreabilidade e o conhecimento dos desenvolvimentos do trabalho nas plataformas digitais, bem como o cumprimento das regras aplicáveis, para todas as pessoas que trabalham em plataformas, incluindo além-fronteiras.

Uma ideia é transversal: a necessidade de regulamentar a utilização de algoritmos é já uma urgência. Neste quadro, o nosso CT, com e Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, veio efetuar algumas incrementos neste sentido.

---

[97] Comissão Europeia (2021). *Proposta de DIRETIVA DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO relativa à melhoria das condições de trabalho nas plataformas digitais*. Bruxelas, 9 de dezembro. COM(2021) 762 final. Disponível em: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=CELEX:52021PC0762

Desde logo, no artigo 3.º, n.º 3, foi acrescentada a alínea o): "*3. As normas legais reguladoras de contrato de trabalho só podem ser afastadas por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que, sem oposição daquelas normas, disponha em sentido mais favorável aos trabalhadores quando respeitem às seguintes matérias: o) Uso de algoritmos, inteligência artificial e matérias conexas, nomeadamente no âmbito do trabalho nas plataformas digitais*.". Daqui retiramos que qualquer utilização algorítmica, quando em confronto com norma mais favorável, será sempre "descartada".

Continuando, no artigo 24.º, com a epígrafe "Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho", o seu n.º 3 estatui: "*O disposto nos números anteriores também se aplica no caso de tomada de decisões baseadas em algoritmos ou outros sistemas de inteligência artificial* (...).", isto leva-nos aos diretamente aos casos em que a IA é utilizada de formas que possam eventualmente potenciar a discriminação nos processos de recrutamento, clarificando que a utilização de mecanismos algorítmicos por parte do empregador não é, de todo, aceitável quando vossa eventualmente gerar situações de discriminação.

Já no âmbito do dever de informação, preconizado no artigo 106.º do CT, foi aditada a alínea s) e que estatui: "*Os parâmetros, os critérios, as regras e as instruções em que se baseiam os algoritmos ou outros sistemas de inteligência artificial que afetam a tomada de decisões sobre o acesso e a manutenção do emprego, assim como as condições de trabalho, incluindo a elaboração de perfis e o controlo da atividade profissional*.". Ora, esta norma entra no contexto de informação que o empregador é obrigado a prestar ao trabalhador no âmbito do seu direito à informação e aqui chamamos mais uma vez à colação à suprarreferido quanto ao princípio da transparência e à sua importância aquando da sua aplicação nestas matérias. Efetivamente, a transparência tornou-se mais importante que nunca, possibilitando ao trabalhador, não só uma correta informação, mas a obtenção de ferramentas para mecanismos de proteção. Neste seguimento, o legislador também aditou a alínea j) ao artigo 424.º, n.º 1 e a alínea d) ao artigo 466.º, n.º 1.

Neste *Mundo Novo dos Algoritmos*, socorremo-nos das palavras de Teresa Coelho Moreira[98], por considerarmos que não podiam espelhar melhor a atual realidade, que interpreta este como um *Novo Direito do Trabalho*: "Perante este Direito do Trabalho na Era Digital, onde, por vezes, o pensamento económico campeia e contempla o trabalho e o trabalhador como um mero fator de produção, como uma mercadoria, coisificando ou reificando a pessoa humana (...) defende-se um Direito do Trabalho forte, justo e resiliente. É necessário, diria, mesmo, até urgente, perante esta revolução digital antecipar o futuro e começar já hoje a alteração do Direito do Trabalho (...).

Mais do que nunca, é imperativo dar a maior importância ao fator humano, humanizar os trabalhadores e não cair na grande armadilha que pode ser a algoritmização. Não obstante, e

[98] **COELHO MOREIRA**, **Teresa**, *Op. Cit.,* p. 15

consideramos que aqui recai o maior desafio: conseguir fazê-lo tirando partido de todos os aspetos positivos que a inteligência artificial pode trazer.

CAPÍTULO 3

Conclusões

1. Propusemo-nos, com a presente Dissertação, a indagar sobre as manifestações da Inteligência Artificial no Direito do Trabalho e, mais especificamente, no campo da Segurança e Saúde no Trabalho, pretendendo perceber se, enquanto trabalhadores, somos, ou não, mais um número.

2. Para tal, começámos por enquadrar a questão da Revolução 4.0, caracterizada pelo rápido desenvolvimento de tecnologias avançadas e que trouxe profundas mudanças ao direito do trabalho, remodelando a forma como as relações laborais são estruturadas e geridas. Historicamente, o direito do trabalho nasceu da necessidade de proteger os trabalhadores durante a 1.ª Revolução Industrial. Atualmente, essa necessidade de proteção persiste, mas num contexto de digitalização e automação sem precedentes.

3. A IA passou a desempenhar um papel central nas organizações, influenciando desde os processos de recrutamento e seleção até a gestão do desempenho e a execução dos contratos de trabalho. A IA, pese embora permita a otimização dos processos, levanta questões éticas e legais sobre a transparência, a discriminação algorítmica e a responsabilidade das decisões automatizadas.

4. A revolução tecnológica gerou a necessidade de criação de novas profissões que exigem um elevado nível de competência digital e habilidades multidisciplinares. No entanto, essa transformação trouxe desafios para as empresas, que precisam modernizar processos e investir em capacitação para atrair e reter talento qualificado. A "nova força de trabalho" não almeja apenas remuneração, mas também condições de trabalho flexíveis e oportunidades de desenvolvimento contínuo, refletindo uma mudança de paradigma que valoriza o equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

5. Com este novo paradigma, novos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores emergiram. O teletrabalho, intensificado pela pandemia de COVID-19, deixou a claro a responsabilidade do empregador garantir a segurança do trabalhador, mesmo fora do espaço tradicional da empresa. O Legislador, pese embora salvaguarde já algumas destas questões, evidencia que estas precisam de ser trabalhadas no sentido de enquadrar uma definição mais ampla de *local de trabalho*, garantindo que os trabalhadores sejam protegidos, independentemente de onde a prestação de trabalho ocorre. É preciso acompanhar a evolução e a crescente flexibilização do local de trabalho.

6. A adoção de tecnologias que permitem a vigilância à distância ampliou o alcance do poder diretivo enquanto, em simultâneo, levantou preocupações sobre a privacidade e a autonomia dos trabalhadores. É certo que não são admitidas soluções técnicas para controlo à distância do trabalhador, no entanto, esta proibição decorre de uma Orientação da CNPD. Consideramos que, neste ponto, o nosso Legislador laboral tem ainda um caminho a percorrer e deve considerar incluir no normativo a salvaguarda da privacidade dos trabalhadores no âmbito dos meios de vigilância à distância com recurso às NTIC.

7. O aumento da conectividade e a dependência de tecnologias digitais têm contribuído para a exaustão física e mental dos trabalhadores, levando a uma maior incidência de *burnout*. Neste seguimento, a lei 83/2021 veio estabelecer o "Dever de Abstenção de Contacto", com vista a permitir ao trabalhador um efetivo repouso da prestação laboral. Ainda assim, com a Revolução Digital, os riscos psicossociais aumentaram substancialmente, o que nos faz concluir que os normativos que regulamentam estas matérias não são suficientes, tal como é também o entendimento do Parlamento Europeu.

8. O uso de algoritmos no mundo laboral tem suscitado preocupações sobre a desumanização e a *numerificação* dos trabalhadores. A verdade é que os algoritmos podem propagar uma discriminação exacerbada no mundo laboral. No entanto, estes também podem ser extremamente úteis e facilitadores de processos automatizados.

9. Parece-nos correto dizer que, atualmente, pela forma como são aplicados e utilizados os algoritmos, existe uma desumanização dos resultados e os trabalhadores são vislumbrados como meros números.

10. Por outro lado, também nos parece fundamental tirar partido de ferramentas que podem ser efetivamente facilitadoras de processos e, quando bem utilizadas, conferir aos trabalhadores maior qualidade na sua vida laboral.

11. Para tal, e como fomos expondo ao longo do texto, é necessário adotar medidas que mudem o paradigma, sendo para tal fundamental garantir que esses sistemas sejam totalmente

transparentes e confiáveis. Além do mais, têm de ser garantidos através de um crivo humano, para descartar qualquer eventual discriminação inerente ao código algorítmico.

12. Continuamente, é necessário que exista publicidade não só do algoritmo, mas também dos processos adjacentes que lhe deram origem e que eventualmente forem melhorados.

13. Finalmente, estes algoritmos têm de estar sujeitos a uma fiscalização e auditabilidade, para que os intervenientes abrangidos pelos algoritmos possam ter na sua posse toda a informação e exercer, se tal entenderem, o seu direito ao contraditório, mantendo a justiça e a ética.

14. O futuro do trabalho dependerá da capacidade da sociedade e respetiva legislação evoluir, bem como de incorporar o conceito de aprendizagem vitalícia, investir em formação e especializar-se em tudo o que concerne as NTIC. Só assim será possível a evolução positiva do mundo laboral.

Referências Bibliográficas

ASCOTT, Emma, *Meta Will Decrease Its Office Space As It Adopts Hybrid Work,* 2022

BROOM, Douglas, *Happy employees are more productive*, in World Economic Forum, 2019

COELHO MOREIRA, Teresa e DRAY, Guilherme (coord.), *Livro verde sobre o futuro do trabalho*. 1ª ed. Lisboa, Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, 2022

COELHO MOREIRA, Teresa, Direito do Trabalho na Era Digital, Almedina, 2021

COELHO MOREIRA, Teresa, *Estudos de Direito do Trabalho*, Almedina, 2022

COELHO MOREIRA, **Teresa**, *Eyes wide open: a gestão algorítmica do trabalho, in* Cidades Inteligentes e Direito, Governação Digital e Direitos – Estudos, Almedina, 2023

COELHO MOREIRA, Teresa, *Novas Tecnologias: Um Admirável Mundo Novo do Trabalho, in Estudos de Direito do Trabalho*, Almedina, 2011

GOMES, Maria Irene, *Direito do Trabalho e economia colaborativa – desafios de regulamentação*, *in* Economia Colaborativa, UMinho Editora, 2023

GONÇALVES MARTINS, Mariana Nogueira, *O poder de fiscalização em teletrabalho: Recurso às tecnologias de informação e comunicação*. Dissertação de Mestrado, Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, 2019

LEAL AMADO, João, *Contrato de Trabalho: Noções Básicas*, 4.ª edição, Almedina, 2023

LEAL AMADO, João, *Desconexão profissional: direito ou dever?*, *in Escritos Laborais*, Almedina, 2023

LEAL AMADO, João, *Escritos Laborais*, Almedina, 2023

LEAL AMADO, João, *Inteligência Artificial, Plataformas Digitais e Robotização*: *Que Futuro..., in* Escritos

Laborais, *Escritos Laborais*, Almedina, 2023

LEITÃO, Sara, *Os Acidentes de trabalho em teletrabalho*, Prontuário de Direito do Trabalho - Número I, CEJ, 2021

LIBERAL FERNANDES, Francisco, *O dever de o empregador se abster de contactar o trabalhador*, *in* Questões Laborais n.º 60, Almedina, 2021

LOBO XAVIER, Bernardo da Gama, *Manual de Direito do Trabalho*, Rei dos Livros, 2020

MACHADO, Carolina e DAVIM, J. Paulo, *Organização e Políticas Empresariais*, Actual, 2019

MONTEIRO FERNANDES, António , *Direito do Trabalho*, 21.ª edição, Almedina, 2022

MONTEIRO FERNANDES, António, O teletrabalho – Um feixe de problemas, pp. 7-20, in Revista Questões Laborais, n.º 60, Almedina, 2022

QUINTAS, Paula, *Manual de Direito da Segurança e Saúde no Trabalho*, 5.ª edição, Almedina, 2023

REBELO, Glória, *Entre o Direito do Trabalho e a Gestão de Recursos Humanos*, Nova Causa, 2020

REBELO, Glória, *O Trabalho na Era Digital*, Estudos Laborais, 2.ª Edição, 2022

REBELO, Glória, Trabalho, Emprego e Segurança Social, Vol.2 – Transformações e desafios na Era Digital, Edições Sílabo, 2021

ROMANO MARTINEZ, Pedro, *Acidentes de Trabalho em Teletrabalho*, *in* Revista de Direito da Responsabilidade, 2023

ROMANO MARTINEZ, Pedro, Direito do Trabalho, 11.ª edição, IDT, Almeida, 2023

SOTOMAYOR, Ana Maria; RODRIGUES, Jorge; DUARTE, Manuela, *Princípios de Gestão das Organizações, Rei dos Livro*s, 3.ª Edição, 2018

SUPIOT, Alain, *Travail, droit et technique*, in Revista Droit Social, n.º 1, 2002

SUSSKIND, Daniel, *Um Mundo sem Trabalho*, Ideias de Ler, 2020

TYSON, Shaun, *Essentials of Human Resource Management*, Routledge, Sixth Edition, 201