



INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

Algumas Questões Jurídico-Laborais do Teletrabalho

Inês Soares Simão

Mestrado em Direito das Empresas e do Trabalho

Orientador:

Professor Doutor António Lemos Monteiro Fernandes, Professor
Catedrático Convidado- ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa

Agosto, 2023



CIÊNCIAS SOCIAIS
E HUMANAS

Departamento de Economia Política

Algumas Questões Jurídico-Laborais do Teletrabalho

Inês Soares Simão

Mestrado em Direito das Empresas e do Trabalho

Orientador:

Professor Doutor António Lemos Monteiro Fernandes, Professor
Catedrático Convidado- ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa

Agosto, 2023

“Caminante, no hay camino, se hace camino al andar”

- Antonio Machado, Campos de Castilla

Agradecimento

À minha família e amigos pelo apoio, motivação e crença.

Em especial, à minha avó Natália, à minha mãe, à minha tia Cristina e à Ana, por acreditarem.

Ao meu orientador, Professor Doutor António Lemos Monteiro Fernandes, por ter aceitado o acompanhamento desta dissertação, assim como todos os seus doutos conselhos, reparos e esclarecimentos.

Deixo expresso o meu agradecimento.

Resumo

A presente dissertação pretende discorrer sobre alguns dos temas listados nas relações de trabalho subordinadas, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação, vulgo teletrabalho, na sua mais recente versão. Em boa verdade, e por efeito da pandemia causada pelo Covid_19, milhões de pessoas, por todo o mundo, descobriram este regime, tornando-o uma forma de trabalhar normal. Isso é reconhecido de modo bilateral pelos sujeitos laborais, uma vez que muitos (trabalhadores e empregadores) são aqueles que escolhem manter relações de trabalho à distância.

Pese embora este regime tenha sofrido já várias alterações significativas, ainda se encontra muito frágil. Se, por um lado, pelos seus benefícios, esta figura pode ser assumida como uma nova e mais inovadora forma de manter e criar relações laborais, por outro, não nos podemos olvidar das suas desvantagens, motivo pelo qual tem sofrido algumas alterações legislativas, tendo em vista uma consolidação e proteção dos bens que visa proteger.

Aqueles que laboram a partir do seu seio familiar confrontaram-se, não raras vezes, com a dificuldade de compatibilizar a execução das suas tarefas com a sua vida social e familiar, o que muitas vezes leva à sensação de “violação” de privacidade, confronto com falta de condições para laborar e, conseqüentemente, o aumento dos níveis de insatisfação.

Posto isto, a presente dissertação não pretende fazer definições dos conceitos adjacentes ao regime, mas sim abordá-los com referência à legislação em vigor, trazendo à colação um leque de questões jurídico-laborais, contextualizando-as.

PALAVRAS-CHAVE: Direito, Trabalho, Teletrabalho, Tecnologias, Subordinação.

Abstract

This dissertation aims to discuss some of the issues listed in subordinate employment relationships, usually outside the company and through the use of information and communication technologies, known as telework, in its most recent version. In fact, and as a result of the pandemic caused by Covid_19, millions of people, all over the world, have discovered this regime, making it a normal way of working. This is recognized bilaterally by the labor subjects, since many (workers and employers) are those who choose to maintain remote working relationships.

Despite the fact that this regime has already undergone several significant changes, it is still very fragile. If, on the one hand, due to its benefits, this figure can be considered as a new and more innovative way of maintaining and creating labor relations, on the other hand, we cannot forget its disadvantages, which is why it has undergone some legislative changes, with the aim of consolidating and protecting the assets it seeks to protect.

Those who work from their families have often faced with the difficulty of reconciling the execution of their tasks with their social and family life, which frequently leads to the feeling of "violation" of privacy, confrontation with lack of conditions to work and, consequently, increased levels of dissatisfaction.

Having said that, this dissertation does not intend to make definitions of the concepts adjacent to the regime, but rather to address them with reference to the legislation in force, presenting a range of legal-labor issues, contextualizing them.

KEY WORDS: Law, Labor, Telework, Technologies, Subordination.

Glossário de Abreviaturas e Siglas

Ac.	Acórdão
Cfr.	Conforme
ss.	Seguintes
TIC	Tecnologias de Informação e Comunicação
CT	Código do Trabalho
Arts.	Artigos
Art.º	Artigo
p.	Página
pp.	Páginas
OIT	Organização Internacional do Trabalho
CITE	Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego
AQET	Acordo-Quadro Europeu sobre o Teletrabalho
ACT	Autoridade para as Condições do Trabalho
DGAEP	Direção-Geral da Administração e do Emprego Público
DGERT	Direção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho
FAQ	Frequently Asked Questions – “Perguntas Frequentes”
CRP	Constituição da República Portuguesa
UE	União Europeia
CC	Código Civil
RGPD	Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados
IRS	Imposto
STJ	Supremo Tribunal de Justiça
OCDE	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico

AGRADECIMENTO	III
RESUMO	V
ABSTRACT	VII
GLOSSÁRIO DE ABREVIATURAS E SIGLAS	IX
CAPÍTULO 1	1
Introdução	1
CAPÍTULO 2	3
O Regime de Teletrabalho	3
2.1 Menção e Noção	3
2.2 O Âmbito do Novo Regime – Enquadramento Jurídico	7
2.3 Figuras Afins – Outras formas de trabalhar à distância	7
2.4 As Modalidades de Teletrabalho – Caracterização	13
CAPÍTULO 3	15
O Teletrabalho e as suas Interferências nas Relações de Trabalho	15
3.1 O Direito ao teletrabalho – O acordo de teletrabalho	15
3.2 Elementos constitutivos e forma do acordo para a prestação de teletrabalho	18
3.3 Duração e cessação do acordo para a prestação de teletrabalho	20
CAPÍTULO 4	23
A “Desconexão”	23
4.1 O direito à “desconexão”, a “desligar”	23
4.2 A conciliação entre a vida privada e a vida profissional	28
4.3 Enquadramento Jurídico do direito à “desconexão” digital	30
CAPÍTULO 5	35
O Teletrabalho e a Privacidade dos Trabalhadores	35
5.1 A Tutela da Privacidade do Trabalhador	35
CAPÍTULO 6	45
Os Poderes do Empregador	45
6.1 Organização, Direção e Controlo do Trabalho	45
6.2 A Relação Jurídico-Laboral	47

6.3 O Controlo do Local de Trabalho em Regime de Teletrabalho	52
6.4 ACT e o Teletrabalho – Fiscalização	57
CAPÍTULO 7	59
Despesas	59
7.1 As Despesas e o Teletrabalho	59
7.2 Enquadramento Legal	59
7.3 Compensação pelas Despesas Adicionais, Deslocações e Subsídio de Refeição	62
CAPÍTULO 8	71
Conclusões	71
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	75
JURISPRUDÊNCIA:	80

CAPÍTULO 1

Introdução

O Direito não é estanque, devendo mostrar-se atual e flexível perante as situações às quais pretende dar resposta. Dado que a existência de definições não constitui qualquer vantagem à própria lei, o fundamental é a aplicação da própria norma enquanto resposta aos diversos casos. Nos últimos anos, as relações de trabalho viram a sua normalidade ser assolada por uma pandemia, para a qual não havia resposta para a conservação e estabilidade das relações de trabalho. Os mercados de trabalho foram confrontados com o esmagador recurso ao instituto do teletrabalho, tendo este passado a assumir um papel preponderante nas relações jurídico-laborais. O recurso a instrumentos tecnológicos transformou as usuais práticas, impactando nas relações jurídicas, designadamente as relações laborais. Atualmente, os mecanismos tecnológicos são a base da comunicação e, conseqüentemente, da prestação de trabalho.

Como medida sanitária para a redução da propagação da COVID-19, o instituto do teletrabalho ocupou uma insubstituível e necessária função — manter as relações de trabalho, salvaguardando os trabalhadores cujas funções se afiguravam compatíveis com a sua execução através dos recursos às tecnologias de informação e comunicação (TIC).

Por conseguinte, intensificada a necessidade de responder aos problemas laborais advindos da pandemia, o recurso em massa ao regime de teletrabalho — que até então se afigurava como forma “atípica” de trabalho — ditou a insuficiência da estrutura do regime consagrado, sendo necessária uma regulamentação específica, com suficiência de resposta aos desafios e problemas com os quais os teletrabalhadores seriam confrontados.

O Novo Regime de Teletrabalho levanta várias questões que merecem ser chamadas à colação, na medida em que estas impactam, forçosamente, as relações de trabalho. Numa perspetiva crítica, dissecando algumas matérias a que o novo regime pretende dar resposta, analisou-se algumas questões, designadamente o confronto do regime de teletrabalho com outras formas de trabalhar à distância previstas na lei, o direito do trabalhador ao teletrabalho, abordando a cessação e a duração do acordo para a prestação do teletrabalho, o direito à “desconexão”, a tutela da privacidade do trabalhador, particularmente na substância dos meios de vigilância à distância usados pelo empregador, e, por último, a forma como o empregador organiza, direciona e controla o local de trabalho.

Nesta senda, a Pièce de Résistance desta dissertação será a adequabilidade do Novo Regime de Teletrabalho perante as questões que se pretende analisar, não se desejando abordar exaustivamente o conceito de teletrabalho. O objetivo da presente dissertação não é o de construir ou revelar o conceito de teletrabalho, mas sim abordá-lo. Assumir-se-á a definição legal, ainda que a lei não deve fazer definições, estando estas a cargo da jurisprudência e do labor dos estudos doutrinários.

CAPÍTULO 2

O Regime de Teletrabalho

2.1 Menção e Noção

Assim como a maioria dos conceitos jurídicos, a definição de teletrabalho¹ não se mostra clara ou dotada de simplificação concetual. O regime² de teletrabalho mereceu consagração na legislação laboral com o CT de 2003³, aquando da grande reforma da legislação laboral, em que estiveram subjacentes várias preocupações relativamente a novas formas de trabalhar, entre elas o teletrabalho (ainda que, até 2020, poucos seriam aqueles que tinham ouvido falar nesta modalidade de trabalho). Não obstante, a conceção⁴ de teletrabalho contemplada nessa legislação laboral apenas encontrava adaptação ao trabalho prestado ao abrigo de uma relação de trabalho subordinada, adstrita à chamada subordinação jurídica⁵, resultante de um contrato de trabalho, e não em qualquer relação laboral vinculada ao regime de dependência económica⁶.

¹ Em 1973, no auge da crise petrolífera, Jack Niles defendeu a redução dos consumos de petróleo mediante a deslocação do trabalho até às pessoas, contrariamente à habitual deslocação das pessoas até ao trabalho. Jack Niles aludiu ao termo *telecommuting/teleworking*, sendo-lhe atribuída a autoria do termo. Contudo, Maria Regina Redinha destaca: “Todavia, alguns autores contestam ou pelo menos questionam esta origem, havendo quem a atribua a Alan Kirou que, em 1969, forjou o termo *dominetics*, ou ao espanhol Luis Arroyo”, em RENDINHA, Maria Regina — o Teletrabalho: Universidade do Porto, Faculdade de Direito. p. 4, nota 12, disponível em: <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/18672/2/49720.pdf>. Acesso em: 26/07/2022.

² Ressalve-se que “... a prestação de teletrabalho apenas é possível devido às tecnologias de informação e computacionais” — PINTO ALVES, Patrícia — Direito do Trabalho, Doutrina e Jurisprudência, Quid Iuris, Sociedade Editora, 2020, p. 108

³ Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto.

⁴ Art.º 233.º do CT de 2003.

⁵ REBELO, Glória (2019) Estudos de Direito do Trabalho, Edições Sílabo, p. 215. “... conceito estritamente jurídico que traduz a ideia de que a prestação de trabalho é realizada sob a autoridade do empregador (nos termos do genericamente disposto no artigo 11.º CT e al. a) do n.º 1 do artigo 12.º CT), podendo o empregador orientar a execução da prestação enquanto atividade em si e ‘restabelecer os termos em que o trabalho deva ser prestado’ (artigo 97.º CT). E, tal como é concebida tradicionalmente, a faculdade patronal de orientar e dirigir o cumprimento do débito laboral está sempre presente e pode a todo o tempo ser exercida. Nestes termos — e como acontece em qualquer relação de trabalho subordinado —, a situação jurídica laboral caracteriza-se por ter natureza contratual (associada à prestação de uma atividade), por essa atividade ser prestada contra certa retribuição e por ser organizada pelo empregador.”

⁶ V.g — Prestadores de serviços.

Assim, em 2003, o teletrabalho foi regulado pela primeira vez, sendo naquele momento consagrado nos arts. 233.º a 244.º. Antes da sua consagração na legislação do trabalho e da sua consequente entrada em vigor, a prestação de trabalho que fosse realizada nos termos em que é atualmente considerado teletrabalho estaria sujeita ao regime legal aplicável ao contrato de trabalho comum, uma vez que a figura do teletrabalho ainda não existia no ordenamento jurídico português.

Quanto a esta questão, a mesma manteve a sua construção aquando da entrada em vigor do Código de 2009⁷, não tendo sofrido alterações, dado que o seu conceito continuou a ocupar-se especificamente de relações laborais subordinadas, sem embargo do recurso às TIC.

Inteirados da evolução das TIC e da própria globalização das relações de trabalho, o teletrabalho elevou-se como uma nova forma de organização laboral, tendo em vista a satisfação das necessidades das empresas, às quais o regime típico de trabalho já não correspondia aos moldes necessários.

Pese embora o teletrabalho se inclua nos chamados *contratos atípicos*⁸ de trabalho ou contratos especiais, acompanhado do trabalho intermitente, contrato a termo resolutivo, trabalho a tempo parcial, comissão de serviços e o trabalho temporário; a possibilidade de laborar a partir de local diverso às instalações da empresa encerra em si diversos benefícios e desvantagens, detetados após a obrigatoriedade de recurso ao referido regime, o qual teve, imperativamente, de sofrer algumas alterações dada a necessidade sentida de regular.

A aplicabilidade residual deste regime nunca permitiu que se conhecesse as vicissitudes que o mesmo sustenta, tendo este paralisado em fase embrionária (aquando da sua transposição no ordenamento jurídico português) por alguns anos, pela própria ideia de que era um regime sem aplicabilidade prática no quotidiano das relações de trabalho, mas sim um regime sobre o qual se legislou por precaução de eventuais situações de longínqua⁹ necessidade.

⁷ Introduzido pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

⁸ FERNANDES, António Monteiro (2022) *Direito do Trabalho*, 21.ª Ed., Almedina, p. 191 — “Podemos falar de contratos de trabalho ‘atípicos’ por referência ao tipo contratual que, na lógica do ordenamento jurídico do trabalho (não necessariamente na lógica dos factos), corresponde à estrutura da relação individual de trabalho considerada ‘normal’ e suscetível de cobrir a grande massa das situações de trabalho subordinado.”

⁹ LEAL AMADO, JOÃO — *Escritos laborais*, Almedina (2023), p. 171 — “Parece indiscutível que a pandemia acelerou drasticamente uma tendência que já se vinha a manifestar antes, nos últimos anos, no âmbito da era digital em que vivemos. A emergência de novas formas de produzir e de trabalhar, a empresa desmaterializada, virtual, o trabalho à distância cada vez mais frequente, um espaço de convivialidade humana, presencial — a empresa — que se vai empobrecendo e perdendo...”

No entanto, pode-se afirmar que a pandemia alterou esta conceção, repercutindo-se nas normais práticas de trabalho, por força do aumento do número de trabalhadores neste regime, resultante da obrigatoriedade de recurso ao mesmo, como meio de manutenção das relações de trabalho e das próprias empresas. Com efeito, foi possível perceber o modo como o teletrabalho permitiu atravessar barreiras, designadamente nos modos mais conservadores de relações de trabalho.

Finda esta estreita abordagem, implica, agora, abordar legalmente o conceito de teletrabalho positivado no CT. Assim, debruçados sob o art.º 165¹⁰.º do CT na sua atual redação, compreende-se que, para se verificar de forma efetiva o regime de teletrabalho, devem estar cumulativamente preenchidos três requisitos obrigatórios: a subordinação (concretizada através de instrumentos à distância¹¹); a prestação de trabalho fora das instalações da empresa; e que estas últimas sejam realizadas com o recurso às TIC.

Ora, a grande alteração a este conceito (motivada pelo recurso em massa a este instituto) foi efetivamente o facto de não ser o empregador a determinar o local através do qual o trabalhador vai prestar as suas funções. Enquanto na redação do CT de 2003 apenas se considerava teletrabalho “a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e comunicação”, o novo regime introduziu, no n.º 1 do art.º 165.º CT, a menção “em local não determinado por este”. Desta feita, o legislador pretendeu limitar o poder do empregador, deixando em aberto a definição relativamente ao local a partir do qual o teletrabalhador vai prestar as suas funções, sendo atualmente escolha do trabalhador.

De modo a assingelar a conceção, podemos assumir que, quando se trate de atividade desenvolvida pelo trabalhador fora da empresa, mas ainda sob a direção e controlo do empregador, deparamo-nos sob o regime de teletrabalho¹², desde que o trabalhador recorra às denominadas TIC para a realização da prestação do labor.

¹⁰ Introduzido pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na versão dada pela Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro.

¹¹ FERNANDES, António Monteiro (2022) Ob. Cit, pp. 244–245, “(...) o sistema de trabalho organiza-se de modo que o empregador ou a chefia têm, em cada momento, (de um ‘horário de trabalho’), a possibilidade de transmitir instruções, acompanhar diretamente a sua execução e realizar ações corretivas, sem que se achem na presença um do outro. Trabalhador e empregador estão, durante o período de trabalho, permanentemente ou não, ligados embora não na presença um do outro.”

¹² PALMA RAMALHO, Maria do Rosário (2019) Tratado de Direito do Trabalho, Parte IV — Contratos e Regimes Especiais, Almedina, pp. 171-172 — “o fator geográfico é a separação espacial entre o trabalhador e as instalações da empresa, uma vez que o teletrabalho é, por definição, um trabalho à distância; o fator funcional é o tipo de prestação laborativa desenvolvida, que passa pelo recurso intensivo a tecnologia de informação e de comunicação entre o teletrabalhador e o credor da sua prestação.”

Note-se que é possível encontrar o elemento da subordinação jurídica na generalidade das relações de trabalho instituídas (sendo esta a característica diferenciadora entre o teletrabalho e outras¹³ modalidades de trabalho à distância). Por seu turno, a elaboração de trabalho habitualmente fora da empresa não tem de se verificar a todo o tempo, podendo a entidade empregadora e o trabalhador chegar a um consentimento do chamado regime misto ou híbrido, muito em voga nos dias de hoje, desde que se averigüe a preeminência da distância na realização da prestação do trabalho, com recurso às TIC no tempo trabalhado e efetuado em local escolhido pelo trabalhador (cerne da alteração legislativa à norma, como se referiu), necessariamente fora da sede ou local da entidade patronal. Este regime misto ou híbrido, que, em 2014, foi aconselhado pela OCDE como potencializador do aumento da qualidade de vida dos trabalhadores, comparando-o de forma positiva com o aumento da produtividade do trabalhador, manifesta-se quando existe o cumprimento dos tempos de trabalho pelos trabalhadores, de forma alternada entre as instalações da entidade empregadora e o *home office*¹⁴.

Certificada a cumulação dos conhecidos fatores geográfico e funcional, não se pode associar com clareza apenas e tão-somente ao regime de teletrabalho, pois ainda que estes se mostrem essenciais para a verificação e definição deste regime, os mesmos não se esgotam nesta modalidade de trabalho, motivo pelo qual o regime de teletrabalho detenha a sua caracterização na verificação destes elementos com a chamada “telesubordinação¹⁵”, cumulativamente.

É esta dependência com a “telesubordinação” que caracteriza a figura do teletrabalho e, ainda que o legislador adote uma noção suficientemente elástica que permita associar a realização de trabalho fora da empresa, com recurso às TIC, apenas ao teletrabalho, não nos podemos confundir e associar o regime a um mero e esporádico recurso a estas novas tecnologias para a realização do trabalho.

A par do que se escreve, evidencia-se que o CT consagra outras formas de trabalho à distância, conforme exposto.

¹³ Como o contrato de prestação de serviços.

¹⁴ Cujá tradução literal significa, em português, trabalho em casa, que pressupõe a ideia de existência de um ambiente de escritório no domicílio do trabalhador. Expressão usada atualmente para referir o teletrabalho.

¹⁵ LEAL AMADO, JOÃO — Escritos laborais, Almedina (2023), pp. 170 e ss. — “... com o teletrabalho, a situação típica inverte-se, sendo o trabalho que, de algum modo, se desloca até ao trabalhador. E as novas tecnologias permitem, justamente, vencer a distância, sendo hoje concebível 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.”

2.2 O Âmbito do Novo Regime – Enquadramento Jurídico

As colossais inquietações referentes à regulamentação própria, com vista a tutelar os teletrabalhadores, acautelando os seus direitos e, em certo ponto, também as próprias empresas, relacionam-se com temáticas¹⁶ como: a garantia de voluntariedade e reversibilidade¹⁷ na adoção do teletrabalho; a equiparação¹⁸ de tratamento entre teletrabalhadores e demais trabalhadores da empresa; a limitação do controlo exercido pelo empregador, a fim de garantir a privacidade do teletrabalhador e a pertença do teletrabalhador na chamada “comunidade¹⁹ de trabalho”.

Assim, a Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, veio alterar pela 17.ª vez o CT, estabelecendo, designadamente nos arts. 165.º a 171.º, o novo regime de teletrabalho que entrou em vigor no dia 1 de janeiro de 2022, a qual trouxe modificações ansiadas por todos os teletrabalhadores e suas entidades patronais. Em conformidade com o art.º 165.º do CT, classifica-se como 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”.

Como se referiu, o teletrabalho não é a única figura associada à prestação da atividade laboral à distância, sendo necessário que se reflita como forma de esclarecimento e desassociação da ideia de que quem trabalha à distância é teletrabalhador.

2.3 Figuras Afins – Outras formas de trabalhar à distância

¹⁶ Crf. Bernardo Lobo Xavier, “Novos contratos, novas realidades e Direito laboral”, REVISTA DE DIREITO E DE ESTUDOS SOCIAIS, 0002, 0003, 0004, ANO XLVI (XIX DA 2.ª SÉRIE), p. 187 e ss.

¹⁷ Motivo pelo qual, com exceção do recurso massivo ao teletrabalho em caso de calamidade ou emergência, esta forma de trabalhar deve, em regra, ser adotada por trabalhadores que manifestem a intenção de teletrabalhar, ainda, obviamente, que esta escolha seja reversível e mediante a existência de acordo que defina os seus termos.

¹⁸ Consagrado pelo art.º 169.º do CT que regula a igualdade de direitos e deveres, designadamente quanto à “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 (...)”.

¹⁹ Dispõe a al. c) do n.º 1 do art.º 169.º do CT que o trabalhador em regime de teletrabalho, no âmbito dos seus direitos equiparados, detém ainda o direito de “integrar o número de trabalhadores da empresa para todos os efeitos relativos a estruturas de representação coletiva, podendo candidatar-se a essas estruturas”.

Ainda que o prefixo “tele” signifique²⁰ à distância ou de longe, o regime de teletrabalho não é a única forma de trabalhar à distância. Não se pode, ainda que por desconhecimento, aceitar a velha máxima de que todos aqueles que laboram fora das instalações da empresa são teletrabalhadores.

Quando nos referimos às formas de trabalho à distância, somos transportados de imediato para o regime de teletrabalho, como se de uma associação natural se tratasse. Ora, a lei prevê outras formas de realização de trabalho à distância que, não raras vezes, acabam por se confundir com o fenómeno do teletrabalho.

2.3.1 Trabalho no Domicílio

A figura que mais paridades tem com o regime de teletrabalho é a figura do trabalho no domicílio. Devido a semelhanças existentes entre o regime de teletrabalho e o trabalho no domicílio, é comum que estas suscitem algumas parecenças, no entanto, constituem realidades jurídico-formais completamente distintas. Assim, parece-nos indispensável abordar a figura do trabalho no domicílio, regulada pela Lei n.º 101/2009, de 8 de setembro, que consagra o regime jurídico do trabalho no domicílio.

Pese embora ambos os institutos permitam a prestação de trabalho sem que seja necessária a permanência nas instalações do empregador, estes não se referem ao mesmo modo laboral.

O âmago das diferenças dos dois regimes são, de forma condensada, a obrigatoriedade de recurso às TIC, através de ferramentas disponibilizadas pelo empregador, e a existência de subordinação jurídica, no que concerne ao regime de teletrabalho. Por outro lado, o mesmo não acontece na figura do trabalho no domicílio, em que o trabalhador goza de autonomia no exercício das suas funções e labora de forma manual com recurso a matérias-primas adquiridas. Através da essência da própria relação laboral existente no trabalho no domicílio, esta associa-se às ditas profissões de carácter manual, em que o trabalhador aplica a sua *expertise*, autonomamente, após adquirir os materiais necessários para o efeito, com o fim-último de vender o produto realizado ao vendedor desta. Poder-se-ia distinguir as duas figuras recorrendo aos domínios para os quais as mesmas estão direcionadas, podendo associar a figura do teletrabalho às profissões mais tecnológicas e o trabalho no domicílio às profissões resultantes da manufatura e produção artesanal.

²⁰ <https://ciberduvidas.iscte-iul.pt/consultorio/perguntas/tele-outra-vez/3280>

De forma que se granjeie uma verdadeira definição jurídica, passemos a analisar o conceito consagrado na legislação que, volvidas diversas alterações legislativas, atualmente, encontramos em vigor o regime jurídico do trabalho no domicílio regulado pela Lei n.º 101/2009, de 8 de setembro que entrou em vigor a 8 de outubro de 2009, tendo revogado o anterior regime consagrado no CT (redação de 2003), nos seus arts. 14.º a 26.º.

Na legislação vigente, o trabalho no domicílio é determinado como “a prestação de atividade, sem subordinação jurídica, no domicílio ou em instalação do trabalhador, bem como a que ocorre para, após comprar a matéria-prima, fornecer o produto acabado por certo preço ao vendedor dela, desde que em qualquer caso o trabalhador esteja na dependência económica do beneficiário da atividade”.

Avoca-se que não nos encontramos diante de uma relação de trabalho subordinado, contrariamente ao que acontece numa relação “normal” laboral, já que no trabalho no domicílio existe tão-somente a dependência económica²¹ do trabalhador perante o beneficiário da atividade, o que permite qualificar este contrato como equivalente ao contrato de trabalho, nos termos do art.º 10.º do CT, com as consequências que daí resultam. Neste sentido, aplica de forma subsidiária o regime laboral comum do suprarreferido art.º que refere que “as normas legais respeitantes a direitos de personalidade, igualdade e não discriminação e segurança e saúde no trabalho são aplicáveis a situações em que ocorra prestação de trabalho por uma pessoa a outra, sem subordinação jurídica, sempre que o prestador de trabalho deva considerar-se na dependência económica do beneficiário da atividade”.

²¹ MONTEIRO, António Fernandes, Ob Cit., pág. 149 — A dependência económica “revela-se por dois traços fundamentais e normalmente associados: o facto de quem realiza o trabalho, exclusiva e continuamente, para certo beneficiário, encontrar na retribuição o seu único ou principal meio de subsistência (há assim uma dependência da economia do trabalhador perante a do mesmo beneficiário); e, de outro ângulo, o facto de a atividade exercida, ainda que em termos de autonomia técnica e jurídica, se inserir num processo produtivo denominado por outrem (verificando-se pois dependência sob o ponto de vista da estrutura do mesmo processo)”.

Especificidades várias são as que encontramos quando se analisa os aspetos essenciais de uma relação de trabalho, como o local de trabalho, a propriedade dos meios de trabalho, a retribuição, a existência ou não de subordinação jurídica ou económica. Analisando o que nos compete nesta breve alusão, é possível concluir que o trabalho no domicílio é caracterizado como uma relação laboral em que a prestação da atividade é cumprida pelo trabalhador, sem subordinação jurídica (ao contrário do que acontece no teletrabalho), no domicílio ou em instalação do mesmo, em que, depois de adquirida a matéria-prima, o trabalhador provê o produto no estado de acabado, por preço determinado, ao vendedor desta, desde que, em qualquer caso, esteja na dependência económica do beneficiário da atividade, como referido anteriormente. Esta relação laboral detém ainda uma especificidade, podendo existir quanto a vários trabalhadores, sem subordinação jurídica, admitindo-se o auxílio por membros do seu agregado familiar e estendendo-se a aplicação do diploma aos casos em que “vários trabalhadores sem subordinação jurídica nem dependência económica entre si, até ao limite de quatro, executam a atividade para o mesmo beneficiário, no domicílio ou instalação de um deles”, nos termos do n.º 2 do art.º 1.º do regime jurídico do trabalho no domicílio. O familiar auxiliar poderá ser menor de 16 anos, caso tenha concluído os seus estudos obrigatórios e os trabalhos que irá prestar auxílio sejam considerados leves.

João Leal Amado, entende que a situação do trabalhador no domicílio é uma situação “híbrida”, sobre a qual pode ser utilizada a expressão “parasubordinação”, uma vez que nos reportamos a uma situação jurídica laboral de trabalho autónomo em termos materiais, mas dependente no campo económico, recaindo nas chamadas “situações equiparadas” reguladas pelo art.º 10.º do CT.

Em termos internacionais, a Convenção n.º 177, complementada pela Recomendação n.º 184 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que regula o trabalho no domicílio, confere alguma proteção relativamente a temas como a igualdade de tratamento entre trabalhadores no domicílio e os demais assalariados. A referida Convenção da OIT cumpre diversos requisitos comuns de flexibilidade inerentes às normas internacionais, aplicáveis à realidade nacional, estabelecendo princípios gerais de salvaguarda de direitos essenciais deste tipo de trabalhadores.

Portugal, internamente, transfere a temática da regulamentação do regime para a Lei n.º 101/2009, de 8 de setembro (como se destacou previamente), e, nos temas em que se mostra insuficiente, é feita remissão à lei geral, nos termos do art.º 10.º do CT.

A Região Autónoma da Madeira constitui referência quanto à figura do trabalho no domicílio, designadamente no setor dos bordados, tapeçarias e vimes. A atividade do Bordado, elaborada pelas típicas “Bordadeiras”, constitui alvo de legislação regional própria, tendo a Portaria 775/73, de 8 de novembro, incluído na previdência as chamadas bordadeiras de campo da ilha da Madeira. Considera-se bordadeira de campo “toda a mulher, a partir dos 14 anos, que, no processo de produção de bordados, execute no seu domicílio, para uma ou mais firmas industriais, o bordado propriamente dito — qualquer que seja a qualidade do tecido, incluindo a tela —, desde que normalmente totalize num mês, considerado este como um período de vinte e seis dias, pelo menos 3250 pontos, tratando-se de bordado em qualquer tipo de tecido que não seja tela; para o bordado em tela, será necessário que, no mesmo período, totalize 32500 pontos”, nos termos do ponto n.º 2 da referida portaria.

2.3.2 Trabalho à Distância

Outra figura que é, muitas vezes, confundida com o regime de teletrabalho é o trabalho à distância. Ainda que estes métodos laborais possam, à primeira vista, mostrar semelhanças, esta última não encontra respaldo na lei e engloba todas as formas de trabalho prestadas fora da sede ou estabelecimentos dos quais o empregador é detentor.

Esta figura engloba formas de trabalho como é o caso do regime de teletrabalho, em consequência do seu componente primário que é a forma de trabalhar à distância. Contudo, não se resume²² apenas a este método laboral, incluindo ainda outras figuras como o trabalho no domicílio e os trabalhadores móveis.

Para tanto, abordar-se-á as várias modalidades do teletrabalho.

O regime de teletrabalho e o trabalho à distância identificam-se também pelo facto de, na modalidade de teletrabalho à distância, ser exigido o recurso às tecnologias de informação e comunicação para que o trabalhador execute as suas funções, enquanto, no trabalho à distância, não se exige a conexão entre o trabalhador e o empregador.

2.3.3 Trabalho Flexível

²² Sobre esta matéria, veja-se: MOREIRA, Teresa Coelho: “Teletrabalho Em Tempos De Pandemia: Algumas Questões” — RIDT, Revista Internacional De Direito Do Trabalho. Ano I., 2021, N.º 1. Lisboa. p. 1302. Acedido em 28 de janeiro de 2022, disponível em: <https://idt.fdulisboa.pt/wp-content/uploads/2021/01/32.pdf>

Por último, mas não menos importante, aborda-se o trabalho flexível. Este conglomerado todas as formas atípicas de realização de trabalho qualificado pela flexibilidade da própria relação de trabalho, no que concerne aos elementos essenciais de uma relação laboral, designadamente a figura do teletrabalho. Não obstante, estas não se fundem.

2.3.4 Trabalho Remoto

O teletrabalho surgiu como resposta ao contexto pandémico provocado pela COVID-19. Meses mais tarde, esta forma de trabalhar tornou-se no método mais “normal” de realizar as prestações laborais.

Tal como o teletrabalho, sobre o qual já nos debruçámos, as outras formas de trabalhar à distância também ganharam os seus louros e são, atualmente, os métodos de trabalho mais adotados, tanto por trabalhadores como por empregadores.

O trabalho remoto, por exemplo, pressupõe que o trabalhador labore a partir de qualquer localização, sem que tenha de se justificar ou dar conhecimento do local de onde presta o seu trabalho. No trabalho remoto, o importante é que o trabalho surja realizado.

Esta nova forma de trabalhar reflete-se, atualmente, numa significativa procura²³ por Portugal. Arrisquemo-nos a dizer que, nos dias de hoje, poucos são aqueles que ainda não ouviram falar no termo “nómadas digitais”, figura para a qual até já foi criado um visto com o objetivo de captação estrangeira para o nosso país.

Portugal criou o procedimento para requerer o visto de residência para o exercício de atividade profissional de forma remota fora do território nacional, visando a concessão de vistos aos chamados “nómadas digitais” — trabalhadores remotos, sejam eles independentes ou subordinados a entidade patronal, por meio de um contrato de trabalho.

Assim, em agosto de 2022, através da Lei n.º 18/2022 de 25 de agosto, a qual alterou o regime jurídico de entrada, permanência, saída e afastamento de estrangeiros do território nacional, foi introduzido no nosso ordenamento jurídico o intitulado visto de residência para o exercício de atividade profissional prestada de forma remota para fora do território nacional, nos termos do art.º 61.º-B da Lei n.º 23/2007, de 4 de julho, que regula a entrada, permanência, saída e afastamento de estrangeiros do território nacional, regularmente denominada de Lei dos Estrangeiros.

²³ Veja-se o artigo de Sara Freixo na Valor Magazine, número 29, disponível em: <https://www.valormagazine.pt/o-teletrabalho-e-os-nomadas-digitais/>, acedido em 26/02/2023.

Posto isto, a pandemia veio revolucionar o mundo do trabalho, designadamente a forma e o local de onde são realizadas as prestações laborais, dando origem a diversas políticas de migração adotadas e desenvolvidas em consequência da adesão ao trabalho com recurso às ferramentas tecnológicas. A estes fatores, acrescenta-se o facto de o nosso país apresentar aspetos muito favoráveis em termos de clima, por exemplo. Portugal foi considerado o melhor país para a realização de trabalho remoto, conforme o estudo *Índice de trabalho em viagem*, realizado pelo motor de pesquisa de viagens Momondo, com vista a orientar nómadas digitais. Desde o mês de outubro de 2022, foram deferidos²⁴ “cerca de 200 vistos” para nómadas digitais.

2.4 As Modalidades de Teletrabalho – Caracterização

Como já suprarreferido, teletrabalho refere-se à concretização de trabalho em lugar diverso das instalações da empresa, com recurso²⁵ a instrumentos e ferramentas tecnológicas, em que, desde que exista comunicação com o empregador, o trabalhador pode executar as suas tarefas a partir de diversos locais.

Ao tradicional teletrabalho no domicílio²⁶ do trabalhador, acrescentaram-se outras formas de teletrabalhar. Glória Rebelo²⁷ e Leal Amado²⁸ falam-nos em critérios, tanto para o apuramento do local de trabalho, como para o tipo de ligação estabelecido entre o trabalhador e o empregador.

Tendo por base o critério do local de trabalho, os autores supramencionados consideram três modalidades: o teletrabalho em telecentros²⁹, ou seja, o trabalho executado a partir dos denominados *contact centers*; o trabalho no domicílio³⁰ (do trabalhador ou do cliente); e o teletrabalho itinerante, móvel ou nómada.

²⁴ Leia-se sobre o assunto no artigo do jornal PÚBLICO, acedido em 26/02/2023, disponível através do link: <https://www.publico.pt/2023/01/18/p3/noticia/portugal-emitiu-cerca-200-vistos-nomadas-digitais-dois-meses-meio-2035496>

²⁵ ROMANO MARTINEZ, Pedro (2022) *Direito do Trabalho*, 10.^a Ed., Almedina, p. 677 — “Estando, assim, excluída desta realidade jurídica, a prestação de trabalho a distância sem recurso a estas tecnologias.”

²⁶ Pelo facto de impactar de forma cruel a privacidade do teletrabalhador, entende-se que o Novo Regime Jurídico não está preparado e sobre o qual se irá analisar criticamente no Capítulo II.

²⁷ REBELO, Glória (2004) *Teletrabalho e Privacidade: Contributos e Desafios para o Direito do Trabalho*, 1.^a Ed., Editora RH, pp. 4–8.

²⁸ LEAL AMADO, João (2019) *Contrato de Trabalho, Noções Básicas*, 3.^a Ed., Almedina, pp. 132–133.

²⁹ Sobre este tema, veja-se: “O teletrabalho em telecentros”, Glória Rebelo (2019) — *Estudos de Direito do Trabalho*, Edições Sílabo, pp. 228–236.

³⁰ Sobre este tema, veja-se: “O teletrabalho no domicílio”, Glória Rebelo (2019) — *Estudos de Direito do Trabalho*, Edições Sílabo, pp. 237–240.

Quanto ao teletrabalho domiciliário, o teletrabalhador executa as suas funções através do seu domicílio e é esta a modalidade de teletrabalho que se pretende abordar ao longo do presente escrito. Contudo, não nos olvidamos de escrever uma breve passagem sobre as modalidades de teletrabalho. Assim, note-se que, nos telecentros, o teletrabalhador labora através de um local de trabalho externo ao empregador e ao seu próprio domicílio, acompanhado de outros trabalhadores no mesmo regime. Nos casos em que se trate de teletrabalho móvel ou nómada, o teletrabalhador emite a sua produção e executa as suas tarefas a partir de qualquer local fora das instalações da empresa e do seu domicílio, alternando em seu benefício este local.

A estas três modalidades, podemos acrescentar o teletrabalho a partir do chamado escritório satélite³¹, local propriedade da empresa, a partir do qual os diversos teletrabalhadores afetos à empresa prestam as suas atividades.

Já quanto ao critério comunicativo ou do tipo de ligação à empresa, os autores referem que existem duas situações de teletrabalho, uma em que há contacto direto e permanente entre o teletrabalhador e o empregador, estando o computador do teletrabalhador em estável contacto com a empresa, isto é *online*, e outras situações em que este contacto não é permanente, sendo que “o teletrabalhador contacta a empresa apenas quando dá por concluída a realização da sua prestação de trabalho”, denominado de *offline*.

O teletrabalho *online* caracteriza-se pela existência de uma comunicação direta e efetiva entre o trabalhador e o empregador, podendo distinguir-se entre teletrabalho *one way line* ou *two way line*. Na modalidade *one way line*, o trabalhador envia comunicação ao empregador, contudo, não se conecta com o mesmo. Bem diferente é a modalidade *two way line*, caso em que existe um “diálogo”³² constante entre o trabalhador e o empregador.

Nos casos de teletrabalho *offline*, não existe ligação entre o empregador e o trabalhador, mas tão-somente o contacto ocasional³³ entre os sujeitos aludidos. Esta modalidade suscita alguma controvérsia, que não é nosso objeto dissertar sobre tal matéria.

³¹ RENDINHA, Maria Regina, Ob. Cit, pp. 12-13 — “(...) unidade física, apartada da sede ou localização central da empresa, onde vários teletrabalhadores partilham o espaço e equipamento necessário para a sua atividade. A estratégia que determina esta apartação resulta da ponderação de diversos fatores, entre os quais se incluem a redução de custos, a presença da empresa em diferentes zonas geográficas e de mercado ou aproveitamento de uma força de trabalho com escassa propensão para grandes deslocações.”

³² Cfr. LEAL AMADO, João., Ob. Cit, p. 132 — “(...) existindo uma conexão permanente, em ambos os sentidos, entre o computador ‘periférico’ do trabalhador e o ‘central’ do empregador, isso permitirá um diálogo constante entre estes, potenciando as faculdades patronais de conformação e controlo da prestação ‘a chamada trela eletrónica’.”

³³ Cfr. RENDINHA, Maria Regina, (2001) — O Teletrabalho. Questões Laborais, n.º 17. Ano VIII. Coimbra, p. 99 — “O teletrabalhador, com base em instruções prévias, executa a tarefa determinada que, uma vez concluída, é colocada à disposição do beneficiário da prestação.”

CAPÍTULO 3

O Teletrabalho e as suas Interferências nas Relações de Trabalho

3.1 O Direito ao teletrabalho – O acordo de teletrabalho

Como vimos, o conceito de teletrabalho³⁴ pressupõe a existência de subordinação jurídica do trabalhador ao empregador, sem a qual estaríamos diante de uma outra figura laboral, que não aquela que se pretende abordar.

Têm direito³⁵ a exercer a sua atividade em teletrabalho todos aqueles cujas funções exercidas sejam harmonizáveis com este regime, desde que se encontrem cumpridos os procedimentos de acordo ou aqueles que forem admitidos para o efeito (aqueles cuja relação laboral teve origem já com a implementação deste regime).

A legislação laboral prevê possíveis situações em que a entidade patronal não se pode opor à implementação deste regime, situações essas de cariz débil, as quais que já se encontravam protegidas noutros institutos, mas que ainda não tinham respaldo na regulamentação do teletrabalho.

³⁴ Ressalva-se que foi aditado ao art.º 3.º do CT a alínea k), inserindo o teletrabalho como uma das matérias em que as suas disposições legais apenas podem ser afastadas por Regulamentação Coletiva de Trabalho, quando seja mais favorável.

³⁵ O acesso ao regime de teletrabalho pode ser visto como um direito. Quando nos referimos a “têm direito”, referimo-nos àquelas situações em que não existe obrigatoriedade de acordo, podendo este ser dispensado, ainda que se recomende a existência do mesmo, nem que seja somente como forma de organizar e adequar a prestação de teletrabalho ao caso concreto do trabalhador.

Assim, adicionalmente, e sempre implícito que as funções sejam compatíveis com o regime, podem laborar com recurso a este, sem que o empregador se possa opor³⁶, o trabalhador que seja vítima de violência doméstica e que, em consequência desta, tenha apresentado queixa-crime e que tenha saído da morada de família, no momento em que se efetiva o teletrabalho; o trabalhador com filhos menores até aos três anos, desde que a sua atividade seja compatível com o regime de trabalho à distância e a entidade empregadora disponha de meios para o efeito, podendo esta situação ser estendida até “aos 8 anos nas situações em que ambos os progenitores reúnam condições para o exercício da atividade em regime de teletrabalho, desde que este seja exercido por ambos em períodos sucessivos de igual duração num prazo de referência máxima de 12 meses”, ou em “casos de famílias monoparentais ou situações em que apenas um³⁷ dos progenitores, comprovadamente, reúna condições para o exercício da atividade em regime de teletrabalho”; e ainda o trabalhador que tenha sido reconhecido com o estatuto de cuidador informal não principal, desde que comprovado, podendo exercer a sua atividade neste regime pelo período máximo de quatro anos seguidos ou interpolados.

Nesta última situação, contrariamente às anteriores, o empregador pode opor-se com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, devendo para tanto, no prazo de vinte (20) dias a contar da receção do pedido do trabalhador, comunicar-lhe por escrito a sua decisão. Caso pretenda recusar o pedido do trabalhador, deve indicar o fundamento da intenção de recusa, sobre a qual, no prazo de cinco (5) dias, pode o trabalhador apresentar por escrito apreciação da intenção do empregador, findos os quais o empregador envia o processo para apreciação da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), com duplicado do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação feita pelo trabalhador, a qual, no prazo de trinta (30) dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo, caso seja desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido do trabalhador após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo para a recusa.

³⁶ A não ser que não estejam reunidas as condições previstas na legislação, nos termos do art.º 166.ºA, n.º 6 do CT.

³⁷ Não podem os dois progenitores beneficiar deste regime.

Inserida no campo de ação da reforma legislativa, de iniciativa governamental, aprovada no Parlamento e promulgada pelo Senhor Presidente da República, encontra-se a designada “Agenda do Trabalho Digno e da Valorização dos Jovens no Mercado de Trabalho”, a qual surge dando corpo a inúmeras alterações ao CT e legislação conexas, com a sua entrada em vigor em distintos momentos, sobre a qual nos importa dissecar algumas alterações que a mesma vem introduzir no ordenamento jurídico português, designadamente nas relações individuais de trabalho e no âmbito do teletrabalho.

Ora bem, com a entrada em vigor da nova lei³⁸, além das situações referidas acima, o direito ao teletrabalho sem necessidade de acordo é ampliado, de forma a que poderão dispor deste direito e passar a exercer a prestação laboral por via do regime de telesubordinação, os trabalhadores que sejam progenitores com filho com idade até três anos ou, independentemente da idade, sejam detentores de deficiência, doença crónica ou doença oncológica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, quando as suas funções sejam compatíveis com o regime e desde que o empregador disponha de recursos e meios para o efeito, nos termos do art.º166.º–A, do CT, no seu aditado n.º 2.

Tendo terminado o leque de situações em que o trabalhador dispõe, na sua esfera jurídica, do direito a teletrabalhar, passemos então a analisar a necessidade de celebrar este acordo por via escrita.

A prestação de trabalho subordinado à distância, ou seja, em regime de teletrabalho há de ser estabelecida por meio de acordo escrito entre o empregador e o trabalhador, ainda que seja dispensável nas situações acima descritas, catalogadas como situações em que existe, verdadeiramente, o direito a teletrabalhar, sempre que o trabalhador não contratado nesta modalidade. A verdade é que não é obrigatório que este acordo faça parte do contrato de trabalho inicial, podendo ser autónomo e devendo definir o regime de permanência ou de alternância relativos ao trabalho à distância e presencial, assim como dele devem constar todos os elementos obrigatórios previstos na lei, conforme se verá adiante.

³⁸ Lei 13/2023, de 3 de abril, a qual prevê diversas alterações ao Código do Trabalho e legislação conexas, no âmbito da agenda do trabalho digno, disponível em: <https://dre.pt>

O acordo para a prestação de teletrabalho encontra-se regulado pelo art.º 166.º do CT. O seu n.º 1 consagra que “pode exercer a atividade em regime de teletrabalho um trabalhador da empresa ou outro admitido para o efeito”. Analisando esta norma, não se sentiu alteração comparativamente ao anterior regime; ainda assim, é relevante salientar que o legislador, quando se refere ao empregador, usa o termo “empresas”, como se de uma associação literal se tratasse, no sentido em que só as empresas são suscetíveis de se impermeabilizar com a veste de empregador. Tal não é verdadeiro, podendo ser entendido como mero lapso de escrita, no sentido em que qualquer pessoa física ou jurídica constituída distintamente às chamadas sociedades comerciais pode ser empregador, devendo o termo “empregador” ser lido com especial atenção e de extensível alcance.

Relativamente ao modo pelo qual o trabalhador é contratado, este pode ser originalmente contratado na modalidade de teletrabalho, sendo, para isso, necessário a existência de um contrato individual de trabalho, no qual devem estar contempladas as funções do trabalhador e as respetivas atividades a prestar; ou a alteração do regime do trabalhador de presencial para o regime de trabalho à distância, como sucedeu com a maioria dos trabalhadores em que as suas funções eram passíveis de execução através de instrumentos telemáticos. Neste último caso, deve ser feita a modificação contratual de onde conste que as funções atribuídas ao trabalhador passarão a ser desempenhadas por meio de plataformas digitais, aditando o contrato de trabalho do trabalhador neste sentido.

Em ambas as situações, e como manifestação da estipulação do regime de trabalho à distância, a lei laboral exige que o contrato assuma forma escrita. Nesta senda, o acordo para a prestação de teletrabalho, celebrado entre o empregador e o trabalhador, deve assumir esta forma, podendo este constar do contrato de trabalho originário ou ser autónomo, por meio de adenda, definindo o seu regime consoante seja de permanência ou de alternância de períodos de trabalho presencial em conciliação com trabalho não presencial (distância), vulgo sistema misto, conforme se ditou acima.

3.2 Elementos constitutivos e forma do acordo para a prestação de teletrabalho

Do acordo para a prestação de teletrabalho devem constar certos elementos. Deste modo, o art.º 166.º do CT, no seu n.º 4, faz referência à “identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes”; “ao local em que o trabalhador realizará habitualmente o seu trabalho, o qual será considerado, para todos os efeitos legais, o seu local de trabalho” (em termos gerais, o novo local de trabalho); “o horário de trabalho” realizado pelo trabalhador; a atividade a prestar pelo

trabalhador, com indicação da categoria correspondente, a retribuição a que o trabalhador terá direito a título de contrapartida pelo seu trabalho, abrangendo as prestações complementares e acessórias; a indicação do período normal de trabalho (diário e semanal); a menção relativa à propriedade dos instrumentos de trabalho, assim como o responsável pela sua instalação e manutenção (identificação do estabelecimento ou departamento da empresa em cuja dependência se imputa, bem como quem deve o trabalhador contactar em caso de auxílio com os equipamentos); e a periodicidade e o modo de concretização dos contactos presenciais a que se refere a alínea c) do n.º 1 do artigo 169.º—B. Adicionalmente, o legislador, através da mais recente alteração a este conteúdo, fez constar, como um dos elementos a fixar e que deve constar do acordo para prestação de teletrabalho, o valor da compensação devida ao trabalhador pelas despesas adicionais. Não querendo desagregar os elementos integrantes do acordo, ainda assim, este último elemento será debatido mais à frente, em capítulo próprio, com o cuidado que merece, muito pela necessidade que houve em positivizar na legislação a sua existência em sede de celebração de acordo, assim como o seu apuramento e fixação monetária.

Em contraposição com o regime anterior, em que, em termos gerais, deviam constar do acordo para teletrabalho elementos como a identificação das partes, a atividade a prestar, a retribuição, o período normal de trabalho e o estabelecimento afeto à atividade do trabalhador, assim como a propriedade dos instrumentos de trabalho, a responsabilidade pela instalação e a manutenção dos mesmos, bem como as despesas de consumo e utilização, e, “caso o período previsto para a prestação de trabalho em regime de teletrabalho for inferior à duração previsível do contrato de trabalho, a atividade a exercer após o termo daquele período” (elemento excluído na atual redação). Atualmente, estes são as peças que compõem o corpo do acordo para a prestação de teletrabalho, encontrando-se os mesmos, em maioria, consagrados no art.º 166.º do CT.

Como vimos, o legislador fez consagrar a obrigatoriedade de redação a escrito do acordo para teletrabalho, contudo, a inobservância deste escrito não enferma de invalidade contratual, não tendo o legislador feito corresponder qualquer tipo de sanção ao empregador (*maxime*, contraordenação), pela não redução a escrito do acordo, o que se aceita como não sendo causa de enfermidade da relação laboral.

De todo o modo, não se entende o descuido do legislador ao não estabelecer ligação direta entre a falta de redução a escrito de acordo para prestação de teletrabalho e sanção que compele o empregador a fazê-lo. Esta situação pode, eventualmente, deixar um qualquer trabalhador em situação de desproteção perante um processo judicial, em que o trabalhador seja posto diante de uma situação de verificação da existência de teletrabalho. Neste caso, se o ónus da prova for seu, esta poderá tornar-se numa tarefa inexecutável, dada a falta de escrito que prova a situação de teletrabalho.

Ainda nesta pequena análise sobre a inexistência de sanção perante a inobservância da redução a escrito do acordo, acredita-se ser o empregador quem, maioritariamente, beneficia da redução escrita dos termos e condições da prestação do teletrabalho, até como forma de fiscalizar e a fazer cumprir as condições fixadas no acordo.

Quanto à proposição de acordo, caso a mesma seja feita pelo empregador, o trabalhador poderá opor-se, sem que seja necessário fundamentar a sua recusa, não podendo a mesma constituir justa causa de despedimento ou fundamento para que lhe seja aplicada qualquer sanção, nos termos do art.º 166.º, n.º 6 do CT. Quanto ao direito de oposição ao pedido de teletrabalho feito por iniciativa do trabalhador (desde, obviamente, que a atividade para a qual foi contratado seja compatível com o regime de trabalho à distância). Assim, o empregador só pode rejeitar a proposta por escrito e desde que indique de forma devidamente fundamentada a recusa, nos termos do disposto no art.º 166.º, n.º 7 do CT.

3.3 Duração e cessação do acordo para a prestação de teletrabalho

Refere o art.º 167.º do CT que o acordo para a prestação de teletrabalho pode ser redigido com duração determinada ou indeterminada, o que nos deixa em aberto as situações em que o trabalhador é contratado originalmente para exercer funções ao abrigo deste regime à distância.

Assim, nas situações de acordo para a prestação de teletrabalho, este pode ser definido com duração determinada ou indeterminada, sendo que, na primeira hipótese (período determinado), o limite máximo é de seis (6) meses, renovando-se automaticamente por iguais períodos, caso não se verifique a intenção de não renovação denunciada pelas partes por escrito até quinze (15) dias do seu término. Quando o acordo assuma duração indeterminada, qualquer das partes pode fazer cessar o acordo por meio de comunicação escrita, com efeitos após 60 dias.

Nos casos de denúncia, esta pode ter lugar durante os primeiros trinta (30) dias da execução do acordo, tendo qualquer uma das partes legitimidade para o efeito, nos termos do art.º 167.º, n.º 4 do CT. Após este período, poderá analisar-se a possibilidade de estabelecer outras situações de denúncia do acordo para prestação de teletrabalho. No entanto, esta é mais uma questão sobre a qual não se encontra estabelecida a sua aplicabilidade aos casos em que um trabalhador é contratado especificamente para exercer funções sob este regime.

Quanto à cessação, quando a mesma se verifique no âmbito de acordo para teletrabalho, nos casos em que estivermos perante um contrato de trabalho de duração indeterminada, ou quando este seja de duração determinada, mas o termo não tenha sido atingido, o trabalhador retoma a sua atividade presencial sem prejuízo da sua categoria profissional, antiguidade ou qualquer outro direito que lhe tenha sido reconhecido, nos termos do art.º 167.º, n.º 5 do CT. Quanto a esta última análise, surgem algumas dúvidas de interpretação e extensibilidade da norma, pois, quando na letra da lei surge a palavra “retoma”, uma vez que esta transmite a sensação de “voltar a”, enquanto lógica de retorno/regresso, a sua aplicação limitar-se-ia ao teletrabalhador superveniente, sendo o único que já teria laborado em regime presencial para aquele empregador.

CAPÍTULO 4

A “Desconexão”

4.1 O direito à “desconexão”, a “desligar”

A consolidação da tecnologia nas tarefas diárias, sejam elas de natureza profissional ou pessoal, por meio dos mais variados instrumentos tecnológicos, trouxe consigo inúmeras vantagens e desvantagens. Os confinamentos obrigatórios no período de pandemia mostraram que as novas tecnologias e as “novas” formas de trabalhar estavam, ainda que de forma não intencional, a absorver as relações pessoais e familiares de quem começou a prestar o seu trabalho a partir de casa e, por via disso, a “asfixiar” os teletrabalhadores, fazendo com que a conciliação entre estes dois mundos (vida pessoal e familiar e a vida prática e profissional) parecesse impossível.

Estes longos meses de teletrabalho obrigatórios impuseram a necessidade do estabelecimento de barreiras entre estes grandes círculos da vida da pessoa humana: a vida pessoal e familiar; e a vida profissional.

O AQET, de 2002, da Comissão Europeia que coleta orientações sobre o trabalho à distância, expressa que é necessário acautelar as responsabilidades familiares em contexto de teletrabalho, uma vez que refere que os teletrabalhadores têm tendência para trabalhar mais horas do que os trabalhadores que executam as suas funções nas instalações da empresa³⁹. Não obstante, é possível encontrar opiniões que defendem a facilidade de conciliação da vida pessoal e profissional de quem se encontra em teletrabalho.

Não desvalorizando esta perspetiva positiva em torno do teletrabalho, pretende-se analisar a dificuldade de adaptação a este regime, evidenciando os seus inconvenientes e a necessidade de os teletrabalhadores se reinventarem. Questiona-se se o teletrabalho facilita a conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar do trabalhador ou, pelo contrário, dificulta a separação entre estas vertentes da vida.

³⁹ Como se pode ler no guia prático disponibilizado pela OIT: “A investigação sobre o teletrabalho tem demonstrado repetidamente que quem trabalha a partir de casa tende a trabalhar mais horas do que quando trabalha nas instalações da empresa, em parte porque o tempo de deslocação para o local de trabalho é substituído por tarefas de trabalho, e também devido a alterações nas rotinas de trabalho e à maior fluidez das fronteiras entre o trabalho remunerado e a vida pessoal. O teletrabalho, em geral, pode conduzir a um prolongamento das horas de trabalho e também a mais trabalho no período noturno e durante os fins de semana.”

Acredita-se que a imposição do teletrabalho acabou por dificultar a delimitação das esferas profissional e pessoal do trabalhador. Se, por um lado, há facilidade de conexão com o trabalho através de uma simples plataforma digital, por outro, é mais difícil acautelar o término do período diário de trabalho.

A tecnologia digital, em consonância com a necessidade de afastamento das instalações do empregador, determinou o teletrabalho como forma de prestação de trabalho, modificando as relações de trabalho há muito estabelecidas. O enorme impacto na organização do trabalho, especialmente na noção e efetivação do local de trabalho e dos tempos de trabalho, resultou na quebra de limites entre as relações de trabalho e familiares.

O local de trabalho transferiu-se, na sua maioria, para as casas dos trabalhadores e a conexão ao trabalho, através de dispositivos tecnológicos que permitem a realização das tarefas laborais a qualquer hora, contribuíram para a inexistência de separação entre a vida profissional e familiar dos trabalhadores.

Até à imposição do teletrabalho, era notório que o trabalhador, assim que terminasse a sua jornada laboral, só voltava a conectar-se ao ambiente profissional no dia seguinte a partir do seu horário de início de expediente. Com as alterações do local de trabalho para o domicílio do trabalhador, na esmagadora maioria, e do modo como a realização da atividade laboral é prestada, estas barreiras e limites, que até então pareciam bem fixados, foram totalmente devassados. A ausência de fronteiras entre a vida privada e a vida profissional teve um enorme impacto no quotidiano daqueles que fizeram das suas salas escritórios, tendo esta situação consubstanciado uma sobrecarga emocional e pessoal dos teletrabalhadores e, consequentemente, num malefício para muitas empresas.

Efeito desta situação foi a percepção de que era premente legislar sobre o tema, criando barreiras que limitassem ou restringissem principalmente o modo como o empregador afere a disponibilidade do trabalhador para o trabalho, em contexto de teletrabalho. O tema da desconexão digital teve os seus efeitos negativos precisamente no seu contrário, na conexão digital. O facto de o trabalhador se encontrar à “distância de um click⁴⁰” foi, muitas vezes, interpretado pelas entidades empregadoras como se o trabalhador estivesse sempre disponível, independentemente das condições de tempo e lugar em que os contactos eram efetuados. Várias são as situações que, de forma recorrente, quebram o ténue limite entre estes polos da vida das pessoas. Veja-se um simples exemplo como o facto de um teletrabalhador fazer *login* na sua conta profissional através do seu telemóvel, o que fará com que este, ainda que intencionalmente, abra um *e-mail* que recebeu na sua hora de jantar.

Este é apenas um exemplo de situações que foram recorrentes durante os primeiros tempos de confinamento e que, ainda hoje, pode afetar muitos teletrabalhadores, apesar de já existir legislação que norteie esta temática.

Em 6 de dezembro de 2021, foi publicada a Lei n.º 83/2021 a qual, com o intuito de modificar o regime de teletrabalho, criou o direito à desconexão dos teletrabalhadores. Assim, desde 1 de janeiro de 2022 (entrada em vigor da lei acima referida), o empregador tem o dever de se abster de contactar todo e qualquer trabalhador ao seu serviço, independentemente do local da prestação de trabalho, durante o período de descanso, salvo em casos de força maior e sob pena de contraordenação, sendo que constitui ação discriminatória algum tratamento menos favorável dado ao trabalhador, particularmente em temas relativos a condições de trabalho e progressão de carreira, pelo facto de exercer o direito ao período de descanso.

⁴⁰ Expressão usada habitualmente para nos referirmos à facilidade de comunicação com o trabalhador e, sendo fácil a conexão com este, existe necessariamente disponibilidade do mesmo. Acredita-se que esta interpretação tenha tido origem no facto de os trabalhadores terem alterado o seu local de trabalho precisamente para o mesmo local onde exercem as suas relações familiares, ou seja, as suas casas.

Atualmente, o CT atribui “deveres especiais” tanto ao empregador como ao trabalhador, os quais se cumulam aos já consagrados deveres gerais, enquanto característicos de uma relação de teletrabalho, através do seu art.º 169.º-B. Este artigo consagra no seu n.º 1 os “deveres especiais” do empregador, designadamente o dever de este se abster “de contactar o trabalhador no período de descanso nos termos a que se refere o artigo 199.º-A”, sendo que este último artigo regula os tempos de descanso, e, no seu n.º 2 consagra os “deveres especiais” do trabalhador. O n.º 3 desta norma consagra que, além da responsabilidade disciplinar, à violação dos deveres do teletrabalhador, pelo empregador (como se disse consagrados no n.º 2), é correspondentemente aplicável responsabilidade civil, sendo que a violação pelo trabalhador dos “deveres especiais” explanados no n.º 1 devem ser cumpridos, sob pena de contraordenação grave. Objetivamente, o direito à desconexão tem como objetivo principal a salvaguarda dos tempos de descanso do trabalhador, garantindo que estes conseguem conciliar as suas tarefas profissionais com as suas relações interpessoais, designadamente as suas relações e afazeres pessoais e familiares, mantendo-se vigorosos e produtivos.

Ao longo do arrazoadado, fala-se de um “direito à desconexão”. Contudo, a letra da lei consagra apenas um “direito de abstenção” do empregador, nos termos do art.º 199.º-A do CT, o que nos parece não ter sido um tema de grande preocupação do legislador, sendo a norma pouco esclarecedora⁴¹ quanto às “situações⁴² de força maior” que oferece como exceção quanto ao contacto do empregador com o trabalhador nas horas de descanso deste último, aceitando-se que, nesta situação, seja feita uma compreensão flexível quanto àquilo que se mostra um contacto indispensável, quando se trate de reparar um prejuízo grave para a empresa ou para a viabilidade da mesma.

⁴¹LEAL AMADO, JOÃO — Escritos laborais, Almedina (2023), p. 175 — “A falta de rigor da norma é, porém, compreensível, tendo em conta que o problema da ‘desconexão profissional’, não se limitando ao teletrabalho, assume proporções particularmente relevantes em sede de teletrabalho no domicílio. A gestão flexível do tempo por banda do trabalhador, normalmente apresentada como uma das grandes vantagens desta nova forma de trabalhar e viver, que assim permitiria uma excelente conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar, nem sempre se confirma, na prática. Por vezes, parece que teletrabalhar não se traduz em conciliar, mas sim em confundir essas duas esferas, que deveriam permanecer relativamente separadas, da vida de cada pessoa-trabalhador...”

⁴² Nota 26 da DGAEP — Direção-Geral da Administração e do Emprego Público, FAQ — Teletrabalho, atualizado em 11/02/2022, “Trata-se de um conceito indeterminado, que deve ser aferido caso a caso. O caso de força maior tem subjacente a ideia de inevitabilidade: será todo o acontecimento natural ou ação humana que, embora previsível ou até prevenido, não se pôde evitar, nem em si mesmo nem nas suas consequências. Serão situações de força maior, nomeadamente, as indispensáveis para prevenir ou reparar prejuízos graves para o órgão ou serviço”, disponível em: www.dgaep.gov.pt

Em suma, nos casos em que se verifique um concreto abuso por parte do empregador, consubstanciando numa violação clara dos seus deveres e em consequências das garantias do trabalhador, a este último assistem direitos, designadamente a justa causa para resolução do contrato de trabalho (art.º 394.º, n.º 2, al. b) CT), e a correspondente queixa à autoridade fiscalizadora competente, recaindo sobre o empregador o pagamento da consequente indemnização ao trabalhador.

Sendo esse incumprimento dos deveres efetivado pelo trabalhador, a este incumprimento será correspondentemente aplicável a responsabilidade disciplinar, eventualmente responsabilidade civil e criminal, caso se aplique.

Num período em que Portugal⁴³ é considerado um dos países da Europa com maior percentagem de trabalhadores em risco de *burnout*⁴⁴, era necessário que o legislador tivesse sido mais cuidadoso a tratar este tema, trazendo soluções de maior aplicabilidade prática na vida daqueles que laboram a partir das suas casas, dando tutela à legislação laboral quanto à saúde mental dos teletrabalhadores, ainda que existam posições que compreendam que esta decisão tomada pelo legislador tenha a sua justificação na aplicação geral da norma, no que aos outros modos de trabalhar diz respeito.

Acrescenta-se que a lei apenas consagra este “dever de abstenção” quanto ao empregador, e por remissão ao 128.º, n.º 2 do CT, acautelando também as situações advindas dos superiores hierárquicos, deixando de fora os eventuais contactos por parte dos colegas de trabalho do trabalhador, o que efetivamente se estende a outras pessoas ou entidades ligadas ao empregador. Contudo, o trabalhador não tem o dever de se mostrar disponível⁴⁵ para estes.

⁴³ No estudo feito pela AESE Business School, disponível em <https://www.aese.pt/o-fenomeno-de-burnout-em-portugal/>, pode ler-se: “No contexto europeu, Portugal distingue-se por apresentar os valores mais elevados no que toca a perturbações de ansiedade e depressão. O insucesso profissional e a depressão tendem a produzir um maior isolamento social, diminuição das capacidades cognitivas e agravamento do mal-estar.”

⁴⁴ Sobre este tema, veja-se: <https://www.cuf.pt/mais-saude/stress-cronico-sindrome-de-burnout> — “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” e ainda, <https://www.dinheirovivo.pt/opiniao/teletrabalho-e-burnout-de-maos-dadas-13595739.html>

⁴⁵ COELHO MOREIRA, Teresa, — Direito do Trabalho na Era Digital, Almedina, Coimbra (2021), p. 128, onde se pode ler que: “...o trabalhador não tem de estar disponível para o empregador fora dos tempos de trabalho, como também não tem de o estar para os colegas de trabalho...”

Caso o empregador incorra na violação deste “dever de abstenção” e contacte o trabalhador nos seus períodos de descanso, deverá este último comunicar à ACT, a qual tomará as devidas diligências. Nos casos em que estes contactos aconteçam e o trabalhador os ignore, não poderá o trabalhador ser alvo de desfavorecimento pelo empregador, sob pena desta conduta recair em prática discriminatória, nos termos do art.º 199.º–A do CT.

Obviamente que esta questão do “dever de abstenção” onera o empregador de algum cuidado e ponderação, aquando dos contactos com o trabalhador, devendo estes (quando nos períodos de descanso do trabalhador) ser medidos.

A norma visa proteger o direito ao repouso do trabalhador, e, nesse sentido, o empregador não deve incomodar ou perturbar o descanso deste. Contudo, este tema releva-se um pouco controverso, quando, por exemplo, chamamos à colação a figura da isenção de horário do art.º 218.º, n.º 1, al. c) do CT, o qual permite a sua utilização em contexto de teletrabalho, tema que deveria ter sido alvo de revisão pelo legislador, o qual parece querer remeter esta e outras questões para o conteúdo do acordo para a prestação de teletrabalho, regulado no art.º 166.º do CT e sobre o qual já nos debruçámos. Ainda assim, a disposição legal proíbe de forma geral o contacto do empregador com o trabalhador, nos períodos de descanso deste, não sendo necessário que o trabalhador responda a este contacto. Apesar disso, se o contacto foi efetuado pela entidade empregadora, muito provavelmente já destabilizou e inviabilizou o período de descanso do trabalhador, ainda que este tenha escolhido não responder.

Quantos de nós já lemos uma mensagem ou um *e-mail* sem responder? A inexistência de resposta por parte do trabalhador não anula que o contacto tenha sido feito e, nesse sentido, entendemos que, nestes casos, não é necessário que se verifique uma resposta do trabalhador para que exista violação do dever de abstenção do empregador. Apesar disso, não se encontra ainda jurisprudência sobre o tema.

4.2 A conciliação entre a vida privada e a vida profissional

Embora a discussão sobre o tema da conciliação da vida profissional e familiar não seja novidade, notando-se que tem na sua génese a discussão acerca da igualdade de tratamento entre trabalhadores e trabalhadoras, este continua a ser um problema incontornável⁴⁶, até pela

⁴⁶ PALMA RAMALHO, Maria do Rosário (2003) Estudos de Direito do Trabalho, Volume I, Almedina, pp. 215 e ss, — “(...) o problema da igualdade de tratamento não é um problema recente do direito laboral, mas coloca-se desde que há mulheres trabalhadoras subordinadas. O que é o mesmo que dizer que há trabalho subordinado. E esta dimensão laboral do problema da igualdade e, por sua vez, apenas

incessante procura de um tratamento único que não convirja na desigualdade de tratamentos a uma trabalhadora só porque é mulher e, eventualmente, será mãe um dia.

Esta última questão não é objeto de estudo nesta dissertação, ainda que se entenda que há muito caminho a percorrer. Contudo, não se poderia abordar a questão da conciliação da vida profissional e familiar sem expressar a ainda existência de uma procura de igualdade de tratamentos entre os trabalhadores, sejam eles homens ou mulheres. Se este já era, e ainda o é, um dilema nas pesquisas daqueles que estudam o Direito do Trabalho, com a alteração do local de trabalho para o domicílio (aquele que deveria ser considerado como o seu local de repouso e expressão das relações familiares), as relações familiares foram transformadas para que se assumissem como uma base das atividades laborais, designadamente foco de reuniões e tarefas de índole laboral. A harmonização entre as duas grandes esferas de um indivíduo, vida privada e vida profissional, assume uma grande relevância no que concerne ao bem-estar do trabalhador e, conseqüentemente, das empresas.

Assim sendo, mostrou-se premente repensar o modo como a organização do trabalho e dos tempos de trabalho são geridos, assim como balizar a interferência do empregador e das tarefas laborais nos tempos de descanso dos trabalhadores, designadamente os que se encontram a laborar sob o regime de teletrabalho. Este foi um árduo processo de consciencialização tanto do próprio trabalhador, no sentido em que, embora seja uma pessoa íntegra e assuma o seu trabalho com a responsabilidade e dedicação que se espera, também é necessário que assuma o tempo que merece com a sua família, amigos, etc.; como do empregador, na medida em que este último deve adotar políticas empresariais que promovam a harmonização entre a vida privada e profissional do trabalhador, levando a cabo a velha máxima de que “um trabalhador equilibrado⁴⁷ é um trabalhador produtivo”.

uma das valências de um problema mais vasto que, no nosso sistema jurídico, é objeto de um princípio constitucional claro, com múltiplas concretizações, ao nível constitucional e infraconstitucional...”

⁴⁷ Veja-se: “A conciliação entre a vida profissional e a vida familiar consiste num estado de equilíbrio satisfatório entre a vida profissional e a vida privada de um indivíduo. Proporcionar aos trabalhadores uma maior conciliação entre a vida profissional e a vida familiar durante o seu ciclo de vida tem sido, desde há muitos anos, um dos objetivos das políticas da UE, uma vez que se trata de um elemento fundamental para garantir a sustentabilidade do trabalho para todos”, disponível em: www.eurofound.europa.eu, acesso em 30/04/2023.

Este é um tema de grande envolvimento opinativa no seio daqueles que se dedicam ao estudo do direito do trabalho e da sua harmonização com os direitos, liberdades e garantias constitucionalmente consagrados. Todos nós assumimos várias obrigações durante a vida, à parte daquela que, bem sabemos, ser uma obrigação intrínseca ao próprio viver, ou seja, ser trabalhador (na medida em que a grande maioria da população tem, obrigatoriamente, de trabalhar para se sustentar). Além disso, também assumimos desde logo obrigações enquanto filhos, irmãos, pais, amigos, entre outras igualmente importantes e de relevo, sendo por isso um tema que requer bastante cuidado, delicadeza, sensibilidade e comprometimento no seu estudo.

Na verdade, não é esse o objetivo do presente capítulo, mas tão-somente registar uma reflexão⁴⁸ que, a breve trecho, se achou essencial dado as marcantes e sentidas preocupações dos teletrabalhadores, as quais desaguaram na alteração da legislação com o intuito de reforçar este tema, sobre o qual se pretenderá refletir no que às implicações laborais diz respeito.

4.3 Enquadramento Jurídico do direito à “desconexão” digital

Conscientes da insuficiência legislativa sobre o tema em apreço, resultante das complexidades vividas pelos teletrabalhadores (aquando do ambiente pandémico à escala global), no contexto nacional, a garantia da conciliação entre a vida profissional e familiar encontra-se consagrada na nossa CRP, designadamente no art.º 59.º, n.º 1, al. b), o qual dita que “a organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar”, ao qual se alia o art.º 67.º, sob a epígrafe *Família*, no qual, no seu n.º 2, al. H), incumbe ao Estado o garante da proteção da família, tendo este de “promover, através da concertação das várias políticas sectoriais, a conciliação da atividade profissional com a vida familiar”. Assim, e estando nós em campo constitucional, ao qual se verificou diversas violações, em vários países europeus — aquando da massificação das relações laborais em regime de teletrabalho sem que tenham sido considerados muitas das nocividades causadas por esta mudança drástica do local de trabalho para o domicílio do trabalhador, decorrentes da pandemia —, em 21 de janeiro de 2021, surgiu uma Resolução⁴⁹ do Parlamento Europeu, que, “(...) considerando que o direito a desligar é um

⁴⁸ De forma a aprofundar este tema, poder-se-á visitar: Rosário Palma Ramalho, “Conciliação equilibrada entre a vida profissional e familiar”, in Estudos de Direito do Trabalho I, Coimbra, 2003 e, Maria Luísa Teixeira Alves, “As Fronteiras do Tempo de Trabalho”, in Estudos de Direito do Trabalho, Coimbra, 2011.

⁴⁹Disponível em:

<https://eurlex.europa.eu/legalcontent/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021IP0021&from=EN>

direito fundamental da nova organização do trabalho na nova era digital; considerando que esse direito deve ser visto como um importante instrumento de política social ao nível da União para assegurar a proteção dos direitos de todos os trabalhadores; considerando que o direito a desligar é particularmente importante para os trabalhadores mais vulneráveis e para os que têm responsabilidades de prestação de cuidados⁵⁰”, construiu recomendações à Comissão sobre o direito a desligar, a qual instou os Estados-Membros a tomarem várias medidas, designadamente “(...) a estabelecerem mecanismos precisos e suficientes para assegurar um nível mínimo de proteção em conformidade com a legislação da União e garantir a aplicação do direito a desligar relativamente a todos os trabalhadores”, assim como a “garantirem que os trabalhadores que invocarem o seu direito a desligar sejam protegidos contra a vitimização e outras repercussões negativas e que existam mecanismos para lidar com queixas ou violações do direito a desligar⁵¹”. A par com os Estados-Membros, os empregadores foram também instados a garantir que os trabalhadores estão informados sobre a existência deste direito e do seu livre exercício. Esta foi uma resolução que reconheceu os trabalhadores como o lado mais fraco da relação de trabalho, conferindo-lhes o exercício efetivo do seu direito a desligar, o qual não pode ser violado (salvo casos de força maior e desde que devidamente justificados), estando para tanto o empregador onerado de prestar ao trabalhador toda a informação, a fim de ser garantido este direito ao trabalhador, sob pena de sanção⁵².

Esta proposta do Parlamento Europeu visou garantir e proteger o direito a desligar de que o trabalhador é titular, onerando os empregadores e os Estados-Membros à supervisão e cumprimento deste direito.

⁵⁰ Considerando H da Resolução do Parlamento Europeu, de 21 de janeiro de 2021.

⁵¹ Pontos 21 e 22 da Resolução descrita.

⁵² “... de acordo com a legislação em vigor e a jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia, os trabalhadores não são obrigados a estar à disposição do empregador de forma permanente e ininterrupta, que existe uma diferença entre tempo de trabalho — em que um trabalhador tem de estar à disposição do empregador — e tempo de descanso — em que um trabalhador não tem qualquer obrigação de permanecer à disposição do empregador — e que o tempo de permanência é tempo de trabalho; contudo, reconhece que o direito a desligar não está explicitamente regulamentado no direito da União; recorda que a situação nos Estados-Membros varia consideravelmente, havendo vários Estados-Membros e parceiros sociais que tomaram medidas para regulamentar por lei, por acordos coletivos ou por ambos a utilização das ferramentas digitais para fins profissionais, a fim de proporcionar salvaguardas e proteção aos trabalhadores e respetivas famílias; insta a Comissão e os Estados-Membros e incentiva os parceiros sociais a procederem ao intercâmbio de boas práticas e a assegurarem uma abordagem comum coordenada das condições de trabalho existentes, sem prejudicar os direitos sociais e a mobilidade na União”, ponto 10 da Resolução.

Em boa verdade, a discussão sobre este tema não é necessariamente nova nem teve o seu início com a pandemia, ainda que este tema tenha recebido mais destaque nesse período.

Atualmente, deparamo-nos com uma deficiência quanto à legislação do mesmo, inexistindo regulamento próprio que regule esta matéria, à parte do texto constitucional e do CT.

Do que se sabe, a ideia de “direito à desconexão” surgiu em França, no âmbito de uma decisão judicial, a qual decidiu no sentido de ser legítimo aos trabalhadores a recusa de laborar fora do seu horário e local de trabalho. Assim, em 17 de fevereiro de 2016, a ministra do trabalho em França, à data, Myriam El Khomri, apresentou, no parlamento, a lei *El Khomri* ou o *Trabalho de Lei*, a qual constituiu alavanca à profunda reforma ao Código do Trabalho francês. Esta lei, adotada em 8 de agosto de 2016, versa o tema das relações de trabalho e introduz, pela primeira vez, o “direito de desconexão” do trabalhador, o qual regula a utilização de dispositivos digitais e tecnológicos pelo trabalhador durante os seus períodos de descanso, nos termos do relatório⁵³ sobre o impacto da tecnologia digital no trabalho.

França foi o primeiro país europeu a introduzir legislação que regulasse o direito de os trabalhadores não serem contactados nem usarem ferramentas digitais de natureza laboral, durante os seus períodos de descanso, tendo sido seguida por Itália em 2017. Porém em Itália este é um direito exclusivo dos trabalhadores remotos.

A limitação dos tempos de trabalho encontra-se paredes-meias com o direito ao descanso dos trabalhadores, sendo por isso urgente a fixação de marcos sobre este tema, legislando-se de modo que se salvguarde a saúde mental e física dos trabalhadores. Em Portugal, o direito ao descanso conquistou a sua exposição com a entrada em vigor da Lei 83/2021, de 6 de dezembro de 2021, que modificou o regime de teletrabalho.

Por força desta alteração legislativa, a este regime foi aditado o novo art.º 199.º–A, sob a epígrafe *Dever de abstenção de contacto*, o qual determina que os empregadores devem abster-se de contactar os trabalhadores fora do seu horário normal de trabalho (nos seus períodos de descanso), salvo em situações de força maior, sob pena do não cumprimento consubstanciar contraordenação grave. Esta nova disposição determina que qualquer tratamento menos favorável dado ao trabalhador, pelo facto de exercer o direito ao descanso aqui consagrado, constitui uma ação discriminatória, não podendo o trabalhador ser prejudicado, designadamente quanto à progressão na carreira ou condições de trabalho.

⁵³ Disponível em: <https://www.vie-publique.fr/>

O trabalhador não tem o dever de estar sempre “livre” para a prestação de trabalho, devendo o empregador rever os seus instrumentos de verificação da realização da atividade laboral e dos tempos de trabalho, fundamentais para garantir o cumprimento dos tempos de descanso e de trabalho, uma vez que, nos termos da lei, todo o trabalho que é realizado fora do período normal de trabalho é designado por trabalho “suplementar”, o qual tem lugar em situações⁵⁴ de exceção.

Note-se que, ainda que o direito à desconexão tenha sido aditado ao regime de teletrabalho, entende-se ser de alcance extensivo a todas as outras formas de trabalhar.

⁵⁴ Aumento eventual e transitório de trabalho, o qual não justifique a admissão de trabalhador ou para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou viabilidade desta.

CAPÍTULO 5

O Teletrabalho e a Privacidade dos Trabalhadores

5.1 A Tutela da Privacidade do Trabalhador

Desde há alguns anos que a larga evolução sentida nos meios tecnológicos trouxe várias dificuldades sobre assegurar a proteção dos dados do trabalhador, designadamente da sua vida privada. Vivemos numa época em que as plataformas digitais ganharam relevância no dia a dia, provando que, desde que estejamos ligados a uma rede, não é necessário sair de casa.

Enquanto seres sociais, encontramos na nossa génese a necessidade de criar e manter laços com os demais. Estas relações (interpessoais) florescem da própria natureza humana e é tão assim que se entende ser essencial o controlo e proteção da dignidade da vida humana e a reserva da intimidade da vida privada, consequentemente, à obrigação da sua tutela assumida também pela proteção dos dados pessoais dos trabalhadores. O direito à reserva da vida privada do trabalhador resulta do trabalhador enquanto pessoa e não da pessoa enquanto trabalhador. Quer isto dizer que existe uma necessidade originária de proteger legislativa e jurisprudencialmente este direito do trabalhador. Ainda antes da entrada em vigor da legislação laboral que regula esta matéria, a reserva da intimidade da vida privada do trabalhador encontrava amparo no nosso ordenamento jurídico.

Assim, onde podemos encontrar a consagração dos dados pessoais no ordenamento jurídico português?

Desde a sua redação de 1976, a CRP foi pioneira ao consagrar a proteção de dados pessoais, no seu art.º 35.º com a epígrafe *Utilização da informática*, consagrando que todos os cidadãos têm direito de acesso aos dados informatizados que lhes digam respeito; de poder exigir a sua retificação e atualização; de conhecer a finalidade a que se destinam os dados recolhidos. Nesta senda, a CRP também estatui proibições, no sentido de ver protegidos estes dados, determinando que os sistemas de informática não podem ser utilizados para tratamento de dados referentes a convicções filosóficas ou políticas, filiação partidária ou sindical, fé religiosa, vida privada e origem étnica, salvo consentimento expresso dos titulares dos dados e, nesses casos, esta proibição derroga-se. Do mesmo modo, este diploma proíbe o acesso dos dados pessoais a terceiros e é proibida a atribuição do número nacional único aos cidadãos, fazendo consagrar a nulidade de todas as provas obtidas mediante abusiva intromissão na vida privada, no domicílio, na correspondência ou nas telecomunicações, art.º 32.º, n.º 8 do mesmo diploma legal, com a epígrafe *Garantias de processo criminal*.

A reconhecimento deste direito no núcleo de direitos conferidos ao trabalhador, relativamente à proximidade da própria personalidade com as suas funções no trabalho, envolve a destrição entre a condição do cidadão enquanto tal e a condição do cidadão enquanto trabalhador, que *a priori* se encontra em posição de “inferioridade”, em consequência da subordinação jurídica a que está sujeito, em sede de contrato de trabalho. Assim, o cidadão, enquanto titular de direitos, liberdades e garantias, mormente a dignidade da pessoa humana, subentende-se a defesa do seu íntimo, como direito fundamental, nos termos do art.º 26.º CRP (o qual protege de tal forma esta matéria que reúne nove direitos de personalidade, entre eles a proteção dos dados pessoais), e como direito de personalidade no art.º 80.º CC, sob a epígrafe *Direito à reserva sobre a intimidade da vida privada*, criando-se barreiras ao empregador.

Sob a veste de trabalhador, o cidadão, imputando a sua força e disponibilidade na prossecução de funções para as quais é contratado, não pode ficar desnudo de proteção de direitos, pelo que a necessidade de um escudo que protege a vida íntimo-privada partiu do facto de o empregador, não raras vezes, intentar penetração na esfera privada em contexto de ingresso ou manutenção no labor. No entanto, a reserva da intimidade da vida privada não é taxativa, devendo ser analisada *in casu*. Os seus limites, embora traçados por lei, consideram a desempenho laboral, assente no princípio da proporcionalidade e da necessidade. Ademais, partindo da tão conhecida desigualdade entre o trabalhador e o empregador, que alimenta o tratamento da matéria dos direitos laborais inespecíficos enquanto garante íntima do trabalhador, o Direito do Trabalho não pode eximir-se de os tutelar. Dar proteção ao íntimo do trabalhador é caminhar no sentido de relações laborais mais dignas e justas, uma vez que o fim-meio do trabalho é a atividade desenvolvida pelo trabalhador, na medida de se alcançar o seu fim-último — rendimento. Não se pode admitir que o trabalhador fique sujeito à liberdade de informação perante a entidade patronal, devendo ser feita análise concreta relativamente ao conhecimento que se pretende obter. No entanto, a âncora nestas situações será o impacto que esta informação terá na execução das tarefas para as quais o trabalhador foi contratado. A ponderação valorativa permite aferir que não existem segredos verdadeiramente absolutos, sendo de calcular a interferência que determina o interesse e impacto da informação no interesse público, não devendo proteger-se o trabalhador nos casos em que aquele se encontra em perigo.

Previsto como direito fundamental (art.º 26.º, n.º 1 CRP) e como direito de personalidade (art.º 80.º CC), o direito à reserva da intimidade da vida privada constitui um dos direitos mais frágeis, uma vez que, com facilidade, podemos estar perante a violação do mesmo, designadamente quando existe contrato de trabalho, produzindo efeitos ainda antes da sua formação e após a sua cessação. Ora, quando se aborda este tema, fala-se de um tema de relevo, cujas legislações nacional e europeia têm dado bastante atenção e conferido proteção, não sendo só no ordenamento jurídico interno que se pode constatar a proteção da vida privada, uma vez que, através da análise da convenção⁵⁵ europeia dos direitos humanos, se compreende facilmente que qualquer cidadão tem o direito ao respeito pela sua vida privada e familiar no seu domicílio e da sua correspondência. Do mesmo modo que no art.º 7.º da carta⁵⁶ dos direitos fundamentais da União Europeia, deparamo-nos com a consagração do respeito pela vida privada e familiar.

⁵⁵ Disponível em: https://www.echr.coe.int/documents/convention_por.pdf

⁵⁶ Acessível através: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016P/TXT&from=FR>

A prestação de trabalho subordinado com recurso às TIC, em local não determinado pelo empregador, realizado habitualmente fora das instalações da empresa, coloca díspares e peculiares dilemas de regulação desta matéria. Em contraposição com o tradicional modo de trabalhar, em que o empregador supervisiona de imediato o trabalhador por se encontrar sob a sua alçada e controlo nas suas instalações, no caso do teletrabalho, isto não acontece. Se por um lado, poder realizar tarefas necessárias sem que nos seja imposta a rotina diária, como por exemplo ter de pôr o despertador duas horas antes do início de mais uma jornada de trabalho, porque já se sabe que a distância entre o domicílio do trabalhador e o local do seu trabalho é longa e morosa, é efetivamente um dos grandes benefícios de conseguirmos realizar as nossas tarefas a partir de casa. Por outro lado, importa saber que custos estão associados a benefícios como este, designadamente em matéria de privacidade.

A interferência do progresso tecnológico na vida privada de quem se encontra diariamente conectado a uma rede é um dos custos associados a trabalhar a partir de casa. Embora, atualmente, todos os trabalhadores se deparem com este risco, os teletrabalhadores são aqueles cuja esfera da vida privada se encontra mais exposta e, por via disso, com maior probabilidade de violação.

O constante desenvolvimento dos meios digitais conduz à necessidade da tutela do resguardo da vida do trabalhador que deve ser encarada como obrigação do CT e de todos os diplomas legais, não olvidando que esta é uma matéria que decorre do trabalhador enquanto pessoa e não da pessoa enquanto trabalhador. Este é um dos temas mais sensíveis sobre a regulação das relações laborais, tal como acima referido, sendo motivo pelo qual esta matéria encontra respaldo nos mais diversos ramos, especialmente constitucional, civil, penal e laboral, não obstante este ser um tema com limitações impostas pelo próprio contrato de trabalho. Conquanto se pretenda o estudo em sede laboral, é necessário o enquadramento deste direito nos outros horizontes de proteção, em especial o constitucional. Veja-se então.

O cidadão (enquanto pessoa humana), titular de direitos, liberdades e garantias, reveste-se de uma esfera constitucional, desde logo pela sua previsão enquanto direito fundamental (art.º 26.º, n.º 1 CRP) e como direito de personalidade (art.º 80.º CC). Verificou-se, desde os primórdios, uma necessidade premente da constitucionalização dos princípios básicos que alicerçam os vários institutos das relações de trabalho. O direito à reserva da intimidade da vida privada apresenta a sua tutela principal na conjugação dos arts. 25.º e 26.º, n.º 1 da CRP. Contudo, encontramos outras normas de atendível subsunção a esta tutela, designadamente os arts. 34.º e 35.º, tendo estes um importante impacto nos capítulos posteriores, reservados ao contexto laboral, designadamente nas relações entre o trabalhador e o empregador.

A ideia em torno do tema da privacidade teve o seu apogeu na manifestação do interesse individual, nos Estados Unidos, onde nasceu o direito do indivíduo a “ser deixado só⁵⁷”, fundamentando com o próprio direito à vida.

A “não intromissão” na vida privada assume tutela constitucional desde 1976⁵⁸, prevendo-se a reserva das informações abusivas sobre as pessoas, assim como a sua importância em contexto laboral na programação da vida em sociedade, que se afigura obrigatória, compreendendo-se a destrição entre os direitos fundamentais específicos (respeitantes aos cidadãos, na qualidade de trabalhadores) e os direitos fundamentais inespecíficos (relativos ao cidadão), *tout court*.

O desrespeito pela proteção das informações sensíveis dos trabalhadores, o que, não raras vezes, constitui discriminação em razão das mesmas, pode recair não só sobre o empregador como nos próprios trabalhadores. Encontramo-nos em sede de direitos constitucionalmente conferidos, mas com interpretação e aplicação abstrata, devendo estes ser compreendidos e aplicados tendo em conta a complexidade e particularidade da situação que se pretende analisar.

Tanto a doutrina como a jurisprudência⁵⁹ arcam com o compromisso de inspeção da sua aplicabilidade. Parte da doutrina considera que a informação está intimamente ligada à reserva da intimidade da vida privada. Neste sentido, é indispensável que se chame à colação, até pela brutal carência de instituir padrões de juízos, a “teoria das três esferas”, consagrada pela jurisprudência alemã e aceite pela doutrina portuguesa.

Não podemos ser indiferentes aos direitos de personalidade, consagrados na CRP — fonte específica do Direito do Trabalho, quando se abordam as relações laborais.,

⁵⁷Cfr. Revista Internacional Consinter de Direito — Publicação Oficial do Conselho Internacional de Estudos Contemporâneos em Pós-Graduação, Ano V— Número IX, 2.º Sem. 2019 Right to Privacy in the Digital Age — A New Reading of art.º XII of the Universal Declaration of Human Rights (UDHR) in the Society of Spectacle, disponível em: <https://revistaconsinter.com/revistas/ano-v-numero-ix/>

⁵⁸A Constituição da República Portuguesa de 1976 é a atual constituição portuguesa.

⁵⁹Ainda há uns meses, foi notícia o tema da violência entre jovens casais, considerado crime o acesso ao telemóvel do outro. Ora, transpondo esta situação ao contexto laboral, conclui-se pela criminalização do acesso aos dispositivos de outrem, designadamente a leitura de comunicações privadas, estando a justiça atenta a este tipo de situações, encontrando-se respaldo na CRP para estas situações, designadamente o art.º 34.º que versa sobre o domicílio e o sigilo da correspondência e de outros meios de comunicação privados invioláveis.

A legislação do direito de trabalho, designadamente o CT, no âmbito da reserva da intimidade da vida privada, acautela esta proteção no art.º 16.º quando refere que o trabalhador e o empregador devem respeitar os direitos de personalidade da contraparte, cabendo-lhes designadamente guardar reserva quanto à intimidade da vida privada. O direito à reserva da intimidade da vida privada determina quer o acesso, quer a divulgação de aspetos atinentes à esfera íntima e pessoal das partes, designadamente relacionados com a vida familiar afetiva e sexual, estado de saúde e convicções políticas e religiosas. Assim, é possível afirmar que a letra da lei é clara e objetiva quanto ao seu fim, ou seja, garantir a defesa de informação de índole íntima ou privada. Esta é uma garantia que assiste tanto ao trabalhador como ao empregador, defendendo a jurisprudência que “a tutela do direito à intimidade da vida privada desdobra-se em duas vertentes: a proteção contra a intromissão na esfera privada e a proibição de revelações a ela relativas”. Ao decifrar este artigo, caminhamos para um “direito de resguardo”. Ainda que este não seja um direito absoluto, pretende-se a proteção de informação constante no seio da vida privada do indivíduo, assume-se a interpretação da informação com caráter de dever, sempre que não se comprometa o domínio dos dados sensíveis. Encontramo-nos, atualmente, vinculados a uma CRP que impõe uma organização garante da defesa da vida privada do cidadão e, conseqüentemente, da proteção dos seus dados pessoais.

Por seu turno, o CT prevê, sob a epígrafe *Direitos de personalidade*, nos seus emblemáticos arts. 14.º a 22.º, a tutela dos direitos fundamentais inespecíficos, visando a proteção da esfera íntima do trabalhador, onerando-os de legítima vinculação contratual com valor sinalagmático, integrando-os na alçada do princípio da dignidade da pessoa humana, assim como o princípio da boa-fé contratual, erguendo-se um regime de garantia e proteção dos direitos de personalidade, em conjugação com o CC, nos seus artigos 70.º e seguintes. Destarte, deve o contrato alicerçar-se na vontade expressa de ambas as partes, fundando-se em factos verdadeiros e sem que se solicite informações que firam a esfera íntima e privada do trabalhador, salvaguardando-se a sua dignidade e o direito ao abrigo do que lhe é íntimo.

O art.º 20.º, n. 1 do CT, diz-nos que o empregador não pode utilizar meios de vigilância à distância com o intuito de controlar o desempenho do trabalhador. Por meios de vigilância à distância, subentende-se a recolha de imagens, por meio eletrónico, e, nestes casos, as imagens recolhidas nestas câmaras são suscetíveis de constituir dados pessoais, sempre que recolham imagens de pessoas, objetos ou equipamentos que permitam, direta ou indiretamente, a identificação de pessoas. O uso de videovigilância com o propósito de monitorizar locais que fazem parte da área da vida pessoal dos funcionários não é permitido. Exemplo disso é o facto de as câmaras de vigilância não poderem estar fixadas por forma a recolher imagens diretas e regulares dos trabalhadores durante a sua jornada laboral, podendo sim estar fixadas de forma a recolher imagens de todo um espaço. Além disso, também não podem ser usadas com o intuito de aferir a produtividade dos trabalhadores.

Este é um tema bastante sensível e que se revelou um problema, durante a pandemia, em que os trabalhadores passaram a laborar a partir das suas casas, nomeadamente aqueles que as suas funções se afiguraram compatíveis com o regime de teletrabalho. Para estes, as ferramentas de videovigilância não eram passíveis de ser utilizadas, uma vez que a monitorização feita pelo empregador ao trabalhador, nestes moldes, é inadmissível.

Podemos também, de forma abstrata, trazer à colação o RGPD, que conduziu um leque de inovações no âmbito da tutela dos direitos de personalidade. Ainda que se mostre com um conteúdo pouco especificado, conjugando o seu art.º 9.º com o disposto no n.º 3 do art.º 17.º CT, esta conjugação pode ser vista como um utensílio de controlo sobre os dados dos trabalhadores. O art.º 9.º do RGPD fortalece a proteção dos dados pessoais dos trabalhadores, designadamente quanto à inexecutabilidade do empregador intimar o candidato ou trabalhador à disponibilização de dados privados, ressalvando-se a premissa de quando estes se afigurarem indispensáveis ao apuramento das capacidades e aptidão para o exercício das funções do cargo, concluindo Monteiro Fernandes que o “apuramento da aptidão para o trabalho é, assim, tratado como fator condicionante da privacidade”.

Quando falamos em dados pessoais, destaca-se uma panóplia de dados como os biométricos, os referentes a exames de despistagem de alcoolemia ou substâncias psicoativas, os testes médicos permitidos pela medicina do trabalho ou os dados de saúde dos trabalhadores.

A título de exemplo demonstrativo, podemos referir a questão da recolha dos dados biométricos de um indivíduo, a qual, é legítima⁶⁰ apenas para efeitos de “controlo de assiduidade e para controlo de acessos às instalações do empregador”. O RGPD estabelece ainda que dados biométricos são dados pessoais resultantes de um tratamento técnico específico relativo às características físicas, fisiológicas e comportamentais de uma pessoa singular, os quais confirmam a identificação única de uma pessoa, designadamente imagens faciais ou dados datiloscópicos (impressões digitais), para que seja concedido o acesso ao local de trabalho, o qual, coadjuvado com o art.º 18.º do CT, nos permite esclarecer que o tratamento dos dados biométricos só é permitido se os dados a utilizar forem necessários, adequados e proporcionais aos objetivos a atingir. Diariamente, são recolhidos dados biométricos para controlo da assiduidade (motivo único pelo qual a sua recolha é permitida, sem que sejam violados direitos de personalidade dos trabalhadores, nos termos do art.º 202.º do CT), os quais são conservados durante um período de tempo necessário para os fins a que se destina a recolha, devendo os mesmos ser destruídos sempre e no momento em que exista transferência do trabalhador para outro local de trabalho, ainda que propriedade do mesmo empregador, ou nos casos em que as funções do trabalhador para aquele empregador cessem, sob pena de constituição de contraordenação grave nos casos em que não se verifique a violação e não destruição dos registos biométricos no momento da transferência do trabalhador ou da cessação do contrato de trabalho. Mas, se perguntarmos qual a finalidade da recolha destes dados, podemos referir que a eventual recolha dos dados biométricos é justificada pela necessidade de agilizar o cumprimento de obrigações como o controlo da assiduidade, a fixação do horário de trabalho e o registo de tempos de trabalho efetivo, sendo que estas decorrem de uma obrigação legal que impende sobre o empregador, nos termos do art.º 202.º do CT, sob pena de contraordenação grave. Para finalizar esta breve abordagem sobre a recolha dos dados biométricos, importa referir que esta recolha deve ser realizada sob condições específicas e proporcionais à sua necessidade, considerando sempre o respeito pela reserva da vida privada do trabalhador, com finalidade determinada, explícita e legítima, não podendo ser utilizados para outros fins. Os dados devem ser adequados e pertinentes, não podem ser excessivos e o responsável pelo tratamento deve assegurar o direito de informação e regulação pela existência dos dados pessoais tratados, a sua finalidade e a quem os dados possam ser transmitidos (por exemplo, nos casos em que o empregador contrata uma empresa de contabilidade para o processamento de salários e tratamento de despesas, esta terá acesso aos tempos de trabalho efetivos, ainda que com regras específicas de acordo com o RGPD, designadamente a existência de contratos de confidencialidade).

Avançando neste capítulo, por este tema apresentar uma elevada proximidade com a violação da privacidade do trabalhador (tornando-se por isso um tema bastante delicado), foi necessário a imposição, de forma acrescida, de limites ao poder de controlo do trabalho, pelo empregador, reforçando-se a privacidade do teletrabalhador, em especial no regime de teletrabalho.

Neste sentido, o art.º 169.º-A do CT, introduzido pela Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, estabelece a organização, direção e o controlo do trabalho em regime de teletrabalho, limitando as reuniões de trabalho à distância, assim como as tarefas realizadas em tempos precisos e em articulação com outros trabalhadores, a período compreendido durante o horário normal de trabalho e ainda acrescenta que as mesmas devem ser agendadas, preferencialmente, com 24 horas de antecedência, devendo o trabalhador comparecer nas instalações da empresa ou outro “local designado pelo empregador, para reuniões, ações de formação e outras situações que exijam presença física, para as quais tenha sido convocado com, pelo menos, 24 horas de antecedência”.

Os poderes⁶¹ de direção e controlo da prestação de trabalho no regime de teletrabalho são executados através de instrumentos e sistemas de comunicação e informação reservados à atividade do trabalhador, escolhidos mediante verificação, de acordo com procedimentos do seu conhecimento, cumpridores da sua privacidade, com respeito dos princípios da proporcionalidade e da transparência, sendo proibido ditar a ligação ou conexão estável e ou duradoura, durante a jornada de trabalho, seja por meio de instrumentos de captura de imagem ou som.

Estando o teletrabalhador a prestar a sua atividade no seu meio pessoal, este torna-se um dilema à não exposição do seu íntimo. A dificuldade do teletrabalhador em erguer barreiras entre a vida profissional e a vida pessoal ou familiar, quando as execuções das tarefas profissionais são exercidas no seu lar, é incomensurável. Podemos arriscar dizer que esta é uma tarefa quase inexecutável.

⁶¹ Nota 23 da DGAEP — Direção-Geral da Administração e do Emprego Público, FAQ — Teletrabalho, atualizado em 11/02/2022, “Estes poderes são exercidos, preferencialmente, por meio dos equipamentos e sistemas de comunicação e informação afetos à atividade do trabalhador, segundo procedimentos previamente conhecidos por este e compatíveis com o respeito pela sua privacidade. O controlo da prestação de trabalho 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.”

Por seu turno, a garantia da proteção da privacidade do teletrabalhador está prevista no art.º 170.º do CT, designadamente no que concerne aos tempos de trabalho e de descanso, bem como da sua família, carecendo⁶² a visita do empregador ao local de trabalho (caso este coincida com o seu domicílio) de aviso prévio de 24 horas e da concordância do trabalhador, sendo expressamente vedada ao empregador a possibilidade de capturar e/ou utilizar imagens, som, escrita, histórico ou usar outros dispositivos e ferramentas de controlo, designadamente aplicações tecnológicas que possam afetar o direito à privacidade do trabalhador, devendo o empregador pautar-se por condutas que respeitem a privacidade do trabalhador, o seu horário de trabalho e os seus tempos de descanso e de repouso, assim como os da sua família.

Sempre que o teletrabalhador se sinta lesado no seio da sua privacidade, este tem à sua disposição no sítio⁶³ da internet da ACT um formulário de queixas e denúncias, acessível a todos, estando a confidencialidade assegurada nos termos legais, nomeadamente do Estatuto da Inspeção-Geral do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 102/2000, de 2 de junho.

⁶² Cfr. n.º 2 do artigo 170.º.

⁶³ Disponível em: [https://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/Itens/QueixasDenuncias/Paginas/default.aspx](https://www.act.gov.pt/(pt-PT)/Itens/QueixasDenuncias/Paginas/default.aspx)

CAPÍTULO 6

Os Poderes do Empregador

6.1 Organização, Direção e Controlo do Trabalho

A mudança imprevista da prestação de trabalho realizado nas sedes e estabelecimentos da entidade empregadora para o teletrabalho, que abrangeu milhares⁶⁴ de trabalhadores, acompanha diversas implicações legais. Além dos horários de trabalho, das despesas adicionais, dos instrumentos de trabalho e demais temáticas envolventes do recurso ao teletrabalho, é igualmente fundamental clarear as condições em que é feito o controlo do local de trabalho pelo empregador.

Atendendo a que quem presta serviço em regime de teletrabalho, normalmente, a partir de casa, impõem-se diversas questões quanto à privacidade do trabalhador. O recurso à prestação de teletrabalho, não raras vezes realizada no domicílio do trabalhador, deixa claro a necessidade urgente de estabelecer limites acrescidos ao poder de controlo e fiscalização exercido pelo empregador quanto ao modo de organização do trabalho. Esta limitação prevê que se acautelem direitos do trabalhador, como é o caso do direito à privacidade. Não nos esqueçamos de que estamos em matérias com fronteiras ténues em que a preocupação com a violação da privacidade do trabalhador é deveras preocupante.

À semelhança do regime presencial, o teletrabalhador deve ter o seu horário de trabalho definido, não podendo ser contactado pela empresa, fora deste, a não ser por motivos de força maior (justificados), devendo o empregador inibir-se de contactar qualquer trabalhador no período de descanso, independentemente do regime em que se encontra a prestar o seu trabalho.

64 “A proporção da população empregada que trabalhou sempre ou quase sempre a partir de casa com recurso a tecnologias de informação e comunicação, isto é, em teletrabalho, foi de 14,9 %, abrangendo 717 mil pessoas.” — Estatísticas do Emprego, INE, 11 de agosto de 2021, em: https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUESdest_boui=472918560&DESTAQUESmodo=2&xlang=pt

Nesta lógica, o legislador português procedeu ao aditamento do artigo 169.º-A, com a epígrafe - “Organização, direção e controlo do trabalho”, passando o regime de teletrabalho a consagrar: **i)** quanto às reuniões de trabalho e às tarefas que, pela sua natureza, devam ser realizadas em tempos precisos e em articulação com outros trabalhadores, estas têm de se realizar durante o horário de trabalho, tendo de ser agendadas, preferencialmente, com 24 horas de antecedência; **ii)** quanto a reuniões, ações de formação e outras situações que exijam presença física, desde que convocadas com, pelo menos, 24 horas de antecedência, o trabalhador é obrigado a comparecer nas instalações da empresa ou noutro local designado pelo empregador, estando este último onerado com o custo das deslocações, na parte em que, eventualmente, exceda o custo normal do transporte entre o domicílio do trabalhador e o local em que normalmente prestaria trabalho em regime presencial; **iii)** quanto aos poderes de direção e controlo da prestação de trabalho em regime de teletrabalho, estes “... 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”.

Nas situações em que o trabalhador é obrigado a comparecer nas instalações da empresa ou noutro local designado pelo empregador, o legislador impôs a exigência de comparência dependente de a convocatória obedecer aos requisitos de tempo constantes na legislação, não podendo o trabalhador rejeitar estar presente nos casos em que tenha sido devidamente convocado.

Quanto às visitas ao local de trabalho, sempre que a prestação de trabalho ocorra a partir do domicílio do trabalhador, a lei consagra um aviso prévio de 24 horas e a concordância do trabalhador, sendo que a mesma só pode acontecer durante⁶⁵ a jornada de trabalho acordado na presença do trabalhador e com o intuito de controlo da atividade laboral, dos instrumentos de trabalho, nos termos das disposições conjugadas dos arts. 170.º e 166.º, n.º 4, al. d) do CT, sob pena de contraordenação.

Após dois anos de pandemia, o regime de teletrabalho continua a ser adotado por várias empresas e trabalhadores, tendo em conta os seus benefícios⁶⁶.

⁶⁵ Se por exemplo, o dia de trabalho terminar às 17h00, a deslocação não pode decorrer entre as 17h00 e as 19 horas. Quanto ao anterior regime, o legislador alterou a letra da lei não definindo horário em que a visita pode ocorrer, cingindo-se à referência ao horário de trabalho acordado pelas partes no acordo para a prestação de teletrabalho.

⁶⁶ Falar-se-á em capítulo adiante.

Considerando o afastamento físico entre o empregador e o trabalhador, na medida em que a prestação da atividade laboral ocorre fora da alçada físico-geográfica do empregador, o exercício do poder de controlo por este sobre a atividade do trabalhador enfrenta alguns obstáculos de concretização. É sabido que o teletrabalho permite que o trabalhador se encontre ausente da sede da empresa ou de qualquer outro estabelecimento onde esta exerça atividade, encontrando-se este a prestar a sua jornada laboral, remotamente, com recurso às TIC.

Como vimos em capítulo anterior, um dos grandes dilemas do regime de teletrabalho é a cautela e o garante dos direitos fundamentais do trabalhador, designadamente dos seus direitos de privacidade, pelo que o recurso a ferramentas tecnológicas como forma de controlo do teletrabalhador entraria em confronto direto com a necessidade de resguardar a sua privacidade.

Certo é que esta temática levanta grandes dilemas quanto ao exercício legítimo do controlo do teletrabalhador pela entidade empregadora, como se de uma verdadeira fiscalização do seu trabalho se tratasse. Será legítimo este direito do empregador, sempre que se fala de teletrabalho? Se sim, será legítimo o empregador usar meios de controlo à distância para fiscalizar a prestação de trabalho pelo teletrabalhador. E quais os meios? Poderá, através do recurso a ferramentas de controlo à distância, instituir-se um regime “rígido” de controlo do teletrabalhador?

Terá o empregador legitimidade para exercer o dito poder de fiscalização quando se trate do regime de teletrabalho?

Pretender-se, em breves referências, aludir aos poderes do empregador, designadamente ao poder de fiscalização, com foco no regime de teletrabalho subordinado, não se fazendo por isso um estudo infundável do tema.

6.2 A Relação Jurídico-Laboral

Da relação jurídico-laboral, por efeito da realização de um contrato de trabalho, resultam (por defeito) duas posições⁶⁷ distintas: por um lado, da posição de superioridade, na qual o empregador se encontra, ao deter poderes como os de direção, organização e controlo do trabalho; e, por outro, o trabalhador subordinado adstrito às ordens e orientações do

⁶⁷ MONTEIRO, António Fernandes, Ob Cit., pág. 35 — “A determinação das condições por que hão-de pautar-se as relações individuais de trabalho, realizada por uma via formalmente paritária (o contrato, produto de duas vontades abstratamente livres), é, na vasta maioria dos casos, dominada por quem oferece a oportunidade da ocupação, visando uma finalidade económico-organizativa (o preenchimento de um posto de trabalho), e não por quem procura essa oportunidade, com objetivos sobretudo atinentes à sua esfera pessoal (a subsistência própria e da família, a realização pessoal).

empregador. Na esteira de Romano Martinez⁶⁸, sob o trabalhador impende um dever de obediência, enquanto ao empregador é conferido o poder de direção.

Por seu turno, Monteiro Fernandes⁶⁹ refere que “no Direito do Trabalho, o padrão de referência é marcado pela desigualdade originária dos sujeitos, ou seja, pela diferença de oportunidades e capacidades objetivas de realização de interesses próprios, e daí que a finalidade ‘compensadora’ seja assumida como um pressuposto de intervenção normativa”.

Apesar de estarmos perante um ramo do direito privado, em que, normalmente, os sujeitos se encontram numa situação de igualdade, neste ramal do direito, existe, desde o início, uma desigualdade entre os sujeitos da relação laboral, estando o trabalhador subordinado aos moldes criados pelo empregador, constituindo o direito do trabalho uma exceção evidente ao ramo privado do direito, já que a vontade dominante é a de quem oferece o posto de trabalho e não a de quem pretende preencher o posto de trabalho, oferecendo o perfil para satisfazer o cargo colocado ao dispor pelo empregador.

Os poderes adstritos ao empregador dividem-se em três grandes grupos: o poder diretivo, o poder disciplinar e o poder regulamentar. Estes encontram-se consagrados no CT, nos seus arts. 97.º, 98.º e 99.º, respetivamente.

⁶⁸ MARTINEZ, Pedro Romano (2022) *Direito do Trabalho*, Almedina, 19.ª Ed., p. 279.

⁶⁹ MONTEIRO, António Fernandes, *Ob Cit.*, pág. 35.

No âmbito do poder de direção⁷⁰, “compete ao empregador estabelecer os termos em que o trabalho deve ser prestado, dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem”, ou seja, é competência do empregador a decisão quanto aos termos em que é prestado o trabalho, a definição de como, quando e onde se presta a atividade laboral, por meio de indicações, ordens e instruções. O poder conformativo da prestação, como elucida Monteiro Fernandes⁷¹, “... não se restringe à determinação do modo de execução da atividade contratada. Não é, pois, um simples poder de direção do trabalho — é também um poder de organização do trabalho, tendo por objetivo a articulação racional da prestação de cada trabalhador com as dos restantes, nomeadamente através da fixação dos parâmetros temporais das várias prestações de trabalho. Este poder tem a sua expressão normativa na atribuição ao empregador da competência para a definição dos horários de trabalho (art.º 212.º/1) — mais uma vez, um poder-dever, dado que, por um lado, o seu exercício é, em geral, condição da viabilidade da prestação de trabalho, e, por outro, esse exercício (fixação do horário de trabalho) serve para delimitar no tempo a obrigação do trabalhador e permite-lhe organizar a sua vida pessoal e familiar de modo compatível com a actividade profissional”.

Em sede de poder disciplinar, “o empregador tem poder disciplinar sobre o trabalhador ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho”, assim sendo, da leitura do preceito legal, compreende-se que o empregador tem, na sua disponibilidade, a possibilidade de aplicar sanções disciplinares aos trabalhadores, quando as suas condutas colidam com a adequabilidade das suas funções. Estas sanções são taxativas e encontram-se enumeradas no art.º 328.º do CT, mas, ainda que pareça um tema tão delineado, existem muitas dúvidas quanto aos limites subjacentes a este poder disciplinar laboral, faculdade do empregador.

⁷⁰ Cfr. o Ac. do STJ, de 12.11.15, Proc. n.º 217/10.0TTMAI.P1.S1, relator Pinto Hespanhol, onde se pode ler: “O poder de direção do empregador, para além dos limites decorrentes do instituto da boa-fé na execução do contrato de trabalho, acha-se delimitado pelos deveres do empregador e pelas garantias gerais dos trabalhadores, podendo, ainda, resultar limitações a esse poder por virtude dos direitos de personalidade e do princípio da igualdade e não discriminação”, disponível em: www.dgsi.pt

⁷¹ Ob Cit., pág. 447.

Monteiro Fernandes⁷² define o poder disciplinar como a 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 ou se mostre inadequada à correta efetivação do contrato. Diz-se então que corre uma infração disciplinar”. Ainda nesta senda, o Exmo. Senhor Professor entende que “não se pode explicar o poder de disciplina sem directa ligação à estrutura das relações de trabalho, tal como resultam do correspondente contrato. Vimos que por este se transfere a disponibilidade da força de trabalho de uma pessoa para a outra (mediante um ‘preço’ — o salário). Igualmente notámos que o exercício efetivo dessa disponibilidade implica uma modelação da vontade do trabalhador pelos ditames do beneficiário do seu trabalho: o uso da força de trabalho passa pela pessoa do trabalhador. É evidente, em terceiro lugar, que tal uso não se traduz simplesmente em ‘fazer trabalhar’, em determinados tempos e lugares, com exacta (ou pontual) correspondência no processo global de laboração programado. Isto envolve, ou pode envolver, a necessidade de condutas e mesmo abstenções, que não são apenas o trabalho especificado, mas antes exprimem condições do seu uso (e, portanto, da efetivação da disponibilidade transmitida pelo contrato), v.g. a obrigação de não fumar, a de envergar certo uniforme, etc. Ora o trabalhador pode não cumprir alguma dessas regras — tornando-se, quanto a ela, indisponível, ou, noutros termos, orientando a sua vontade de forma desviada em relação à entidade patronal. A ação disciplinar surge então como um conjunto de medidas destinadas a agir, de modo contraposto, sobre a vontade do trabalhador, procurando modificá-la no sentido desejado — isto é, procurando recuperar a disponibilidade perdida ou posta em causa”.

No que lhe respeita, Maria do Rosário Palma Ramalho⁷³ desdobra o problema dos limites a este poder em duas questões: “Em primeiro lugar, o problema de saber o que é lícito ao empregador fazer ao abrigo da faculdade disciplinar que a lei lhe concede, e como o trabalhador se pode defender de um eventual exercício abusivo do poder disciplinar pelo empregador; em segundo lugar, a questão da utilidade da previsão da matéria em sede de autonomia coletiva — ou seja, a questão de saber em que medida as convenções coletivas podem contribuir para delimitar este poder no seu exercício.”

⁷² Ob Cit., pág. 454.

⁷³ PALMA RAMALHO, Maria do Rosário (2003) Estudos de Direito do Trabalho, Volume I, Almedina, pp. 180

Para concluir o leque de poderes na alçada do empregador, o art.º 99.^{o74} do CT institui que o empregador “... pode elaborar regulamento interno de empresa sobre organização e disciplina do trabalho”, desde que “... ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, as comissões intersindicaais, as comissões sindicais ou os delegados sindicais”, produzindo efeitos “... após a publicitação do respetivo conteúdo, designadamente através de afixação na sede da empresa e nos locais de trabalho, de modo a possibilitar o seu pleno conhecimento, a todo o tempo, pelos trabalhadores”.

Este último, o poder regulamentar, de um conjunto de três colossais poderes, tem sido discutido por grandes nomes no mundo do direito do trabalho. Nos ensinamentos de Monteiro Fernandes⁷⁵, pode-se ler: “Este poder regulamentar do dador de trabalho (reconhecido no art.º 99.º do CT) refere-se à ‘organização e disciplina do trabalho’ e só se justifica, em via de regra, nas empresas de maiores dimensões e complexidade.” E acrescenta: “Ao lado do regulamento interno — que, em princípio, é um instrumento regulador global dos processos e comportamentos no âmbito do funcionamento da empresa —, há que apontar outras expressões formais do poder regulamentar, com âmbito mais restrito e, porventura, círculos de destinatários mais específicos, mas sempre com carácter genérico e abstrato. São as ‘ordens de serviço’, ‘comunicações’ ou ‘instruções’ de serviço, usualmente emitidas pelos órgãos de gestão (conselho de administração, conselho de gerência, comissão executiva, etc.), mas podendo também ser oriundas de titulares da hierarquia da empresa, reportando-se, neste último caso, a sectores ou departamentos definidos. Através destes documentos, são estabelecidos, de modo mais ou menos avulso, regras de funcionamento e critérios de interpretação e aplicação de normas a que a empresa se encontra sujeita; são estabelecidos organigramas, cadeias hierárquicas, quadros de pessoal, delegações de competência; como podem, enfim, ser formalizados atos de gestão de natureza mais concreta, por exemplo nomeações, transferências, promoções, substituições temporárias, etc....”

⁷⁴ MONTEIRO, António Fernandes, Ob Cit., pág. 451 — “A aplicação do art.º 99.º só é indiscutível no cado dos chamados ‘regulamentos gerais da empresa’ ou ‘regulamentos internos’, verdadeiros códigos de conduta pormenorizados, com não raras implicações contratuais, e que incorporam o propósito de consagrar uma espécie de ‘ordenamento privativo’ da empresa.” (...) “O regime contido no art.º 99.º não deve, porém, ter-se por globalmente aplicável a todos os tipos de instrumentos de regulamentares produzidos pelo empregador: algumas instruções de serviço podem ter difusão limitada a certo ou certos sectores da empresa, muitas ordens de serviço não têm implicações que justifiquem a audição da comissão de trabalhadores, por não contenderem, directa ou indirectamente, com o volume e as condições de emprego.”

⁷⁵ Ob Cit., pág. 449–450.

Após esta breve e geral abordagem relativamente aos poderes do empregador, até por força da sua necessidade de prosseguir os objetivos de organização e gestão, passemos a analisar um exemplo prático relativo ao controlo a que os teletrabalhadores estão sujeitos por parte do empregador.

Atualmente, os trabalhadores, estão sujeitos a um grande número de controlos específicos, designadamente seis controlos específicos de uma supervisão praticamente contínua do trabalhador, mas com forte incidência na sua privacidade. Entre eles, e mais importantes, são os controlos através dos sistemas biométricos de controlo da assiduidade, controlo de alcoolemia ou substâncias psicoativas, controlos médicos, sistemas de controlo dos telemóveis, correio eletrónico, acesso à internet ou computador, sistemas de geolocalização e sistemas de videovigilância.

A entidade empregadora tem sempre de escolher metodologias de controlo não⁷⁶ intrusivas e que estejam de acordo com os direitos de privacidade dos trabalhadores em consonância com os princípios da proporcionalidade, necessidade e boa-fé e que sejam do conhecimento dos trabalhadores, não podendo haver regras desconhecidas por quem está a ser controlado.

Por exemplo, em teletrabalho, os equipamentos usados pelos trabalhadores são propriedade do empregador e, nas situações de controlo e verificação do correio eletrónico, o empregador não deve fazer um controlo exaustivo, permanente e sistemático, devendo fazê-lo pontualmente e de forma que este atinja apenas as áreas e atividades que apresentem maior risco para a empresa, como aquelas que contenham segredos de negócio e dados da clientela, em consonância com o art.º 32.º, n.º 8 CRP, que versa sobre a correspondência e as telecomunicações e abrange todos os aparelhos em utilização pelo trabalhador, não apenas os domésticos ou pessoais, também aqueles que, embora sejam propriedade do empregador, estejam confiados ao trabalhador por força da sua prestação de trabalho.

6.3 O Controlo do Local de Trabalho em Regime de Teletrabalho

É recorrente encontrarmos referência a um “poder de fiscalização” do empregador quando tratamos de questões como a inspeção ou monitorização da prestação de trabalho do trabalhador. Contudo, o que verdadeiramente se manifesta é o exercício do “poder de controlo”,

⁷⁶ Ac. do STJ, proc. 73/12.3TTVNF.P1.S1, rel. MÁRIO BELO MORGADO, de 13-11-2013, onde se lê: “Encontrando-se o GPS instalado numa viatura exclusivamente afeta às necessidades do serviço, não permitindo a captação ou registo de imagem ou som, o seu uso não ofende os direitos de personalidade do trabalhador, nomeadamente a reserva da intimidade da sua vida privada e familiar”, disponível em: www.dgsi.pt

pelo empregador, cabendo a fiscalização da prestação de trabalho designadamente do cumprimento das normas atinentes ao regime de teletrabalho, à Autoridade para as Condições de Trabalho e não ao empregador, como comumente se considera, questão que abordaremos mais adiante.

Ainda que a subordinação do trabalhador sob o empregador se exteriorize de forma particularmente diferente relativamente ao regime “normal” de trabalho, no qual a prestação do trabalho é realizada habitualmente na sede ou em estabelecimentos do empregador, no regime de teletrabalho, os trabalhadores (subordinados) não se encontram capacitados de total e absoluta autonomia para determinar a prestação do seu trabalho, estando os mesmos sob a alçada do triângulo de poderes do empregador, designadamente o poder diretivo.

Ora, mesmo que o trabalhador (sempre que as suas funções sejam compatíveis) tenha direito a exercer a atividade em regime de teletrabalho e, quando assim o é, logre escolher o local onde o presta, este é executado segundo as orientações e ordens do empregador, relevando aqui a subordinação jurídica. Neste sentido, quando o trabalhador aceita ou solicita prestar a atividade em regime de teletrabalho, encontra-se sujeito ao chamado “poder de controlo” pelo empregador e não “poder de fiscalização” do empregador.

A adoção massiva do teletrabalho como meio de prevenção do contágio pela COVID-19 pôs em evidência os problemas relacionados com a organização, direção e controlo do trabalho dos teletrabalhadores.

O poder de controlo, a par dos poderes de organização e direção, é exercido “... 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”, encontrando-se o empregador obrigado a “...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”, nos termos do art.º 169.º-A, introduzido na legislação laboral com a última alteração ao regime de teletrabalho.

Independentemente de a propriedade dos instrumentos de trabalho ser do empregador ou do trabalhador (a qual tem de estar definida no acordo para prestação de teletrabalho, nos termos do art.º 166.º, n.º 4, al. G do CT), o empregador mantém os poderes de direção e de controlo da execução da prestação de trabalho. O CT não define quais os instrumentos, em concreto, que podem ser usados pelo empregador para levar avante o controlo do teletrabalhador, contudo, deixa claro que não podem ser usadas tecnologias intrusivas, sendo vedado ao empregador o recurso a ferramentas tecnológicas que monitorizem a atividade do trabalhador, designadamente de aplicações abertas, páginas de Internet consultadas ou até mesmo controlo de rato, devendo socorrer-se de instrumentos que não ponham em causa a privacidade do trabalhador.

Este é um tema que merece especial atenção da lei, devido à estreita relação deste regime com a privacidade do teletrabalhador. Ainda que a lei possa oferecer soluções (muitas das vezes positivas), não quer dizer que estas se concretizem da melhor forma.

Será o regime consagrado suficientemente adaptável à realidade e à vida prática daqueles que trabalham a partir de casa com recurso às TIC? Ou deveria a lei punir de forma severa eventuais abusos que possam existir por parte das entidades empregadoras?

Certo é que a entidade patronal apenas pode lançar mão dos seus poderes sempre que estes estejam em conformidade com a legislação em vigor, devendo para isso usar ferramentas e instrumentos que não sejam considerados abusivos e intrusivos da vida privada do trabalhador, devendo para tal acarretar e fazer cumprir o princípio da legalidade consagrado nos artigos 3.º e 4.º da CRP.

Melhor dizendo, a entidade empregadora apenas poderá exercer os seus poderes quando estes pretendam tutelar e acautelar interesses legítimos, observando uma panóplia de princípios que tornem legítimo o exercício da fiscalização sobre a atividade do trabalhador, na medida em que este exercício de fiscalização não lese os direitos fundamentais do trabalhador.

Quanto à efetividade da fiscalização, o empregador não dispõe de autonomia total, estando obrigado a fazer incidir este seu exercício apenas e tão-somente quanto às matérias relacionadas com a prestação de trabalho, a não ser que a uma ação do trabalhador, fora da esfera laboral, corresponda uma situação negativa à manutenção e cumprimento do contrato de trabalho e, conseqüentemente, dos interesses da entidade empregadora. Apenas nesta última situação, e, ainda assim, a mesma terá de ser analisada no caso concreto e de forma que não fira a esfera da vida privada do trabalhador, o empregador está limitado a atuar na medida do estritamente necessário, com o objetivo único de verificar o cumprimento favorável do contrato de trabalho e conseqüentemente a manutenção do mesmo, sob pena de recair no chamado abuso de direito, previsto e regulado na lei civil.

Certo é que o paradigma do direito laboral, designadamente no que concerne ao regime de teletrabalho, sofreu uma mudança abrupta e consideravelmente irreversível. Ainda assim, entende-se que a atual redação legislativa é suficiente, não obstante o necessário e atento alerta para as situações de abuso que poderão surgir, tendo em linha de conta que os poderes do empregador não são absolutos, pelo que deverão ser limitados, designadamente pelos direitos fundamentais dos teletrabalhadores, constitucionalmente consagrados e transpostos para o domínio da legislação laboral⁷⁷, devendo o controlo do empregador impactar da menor forma possível os direitos e garantias do trabalhador.

Para já, sabemos que o empregador pode socorrer-se de uma panóplia de ferramentas legais e capazes de fazer valer o seu poder de controlo sobre a atividade do trabalhador, ou não estivéssemos nós na Era da Quarta Revolução Industrial⁷⁸. Os vários meios telemáticos que se encontram ao dispor das entidades empregadoras, tais como os endereços de correio eletrónico, que indica se o trabalhador está conectado, o frequente envio de mensagens ou as várias ferramentas de registo de início, fim e pausas do período laboral, assim como os dispositivos de geolocalização, são atualmente usados pela entidade patronal como forma de controlo da atividade laboral dos trabalhadores.

Ainda que o regime de teletrabalho não afaste a possibilidade de o empregador supervisionar a prestação de trabalho dos trabalhadores, este está obrigado a cumprir os limites consagrados na legislação laboral. Ainda que na prática se tenham verificado situações de claro abuso, devem os teletrabalhadores reportar estas situações às autoridades competentes.

⁷⁷ Vide arts. 14.º a 22.º CT.

⁷⁸ Leia-se o artigo de **Joaquín Sierra** in Vida Económica, Newsletter N. 77 de novembro de 2016 e o artigo de **Marcos Ramos** in Pontotga de Junho de 2016.

A título de exemplo, na esmagadora maioria das situações, os empregadores colocam dispositivos de geolocalização nos veículos automóveis e/ou dispositivos móveis inteligentes (como telemóveis, computadores e tablets), que disponibilizam. Nestes casos, existem inúmeros processos judiciais instaurados pelo trabalhador contra a entidade patronal e a jurisprudência nacional tem defendido no sentido de que o direito de privacidade do trabalhador é inviolável, pelo que o controlo excessivo por parte do empregador, no sentido de controlar quais as ruas em que o trabalhador passou com o carro da empresa ou quais os estabelecimentos que este frequentou tendo usado o automóvel da empresa é completamente proibido. Do mesmo modo, o empregador não pode controlar as páginas da internet consultadas ou as pesquisas que o teletrabalhador faz com os instrumentos de trabalho que lhe são facultados. Contudo, estas são situações que ocorrem com regularidade.

As situações de controlo do empregador admissíveis são tão-somente aquelas que permitam ao empregador gerir a sua frota em situações de serviços externos, assistência técnica, distribuição de passageiros ou mercadorias e ainda o produto final do trabalho do trabalhador. Todas as outras incorrem em violação das disposições legais, devendo ser reportada, seguindo-se os tramites da inspeção pela autoridade competente.

Concluiu-se, assim, que o empregador não pode exercer os seus poderes através de mecanismos violadores dos direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores. Estes mecanismos devem respeitar os princípios da proporcionalidade, adequação e boa-fé e, sempre que o empregador se socorra de dispositivos de geolocalização implantados nos materiais de trabalho (considerando que os dispositivos envolvem sempre restrições de direitos fundamentais), estes devem ser limitados ao necessário, por forma a acautelar e a salvaguardar outros direitos ou interesses fundamentais. Sempre que este controlo incida sobre matéria de privacidade, devem os mesmos cumprir o princípio da proporcionalidade, no que respeita à segurança e privacidade do trabalhador (tutela da esfera jurídica do trabalhador) e à segurança dos bens empresariais e dos segredos de negócio (princípio da liberdade da gestão empresarial), consubstanciando esta situação dois lados de uma mesma balança.

6.4 ACT e o Teletrabalho – Fiscalização

Vimos que ao termo “fiscalização⁷⁹” é correspondentemente aplicável o ato ou efeito de fiscalizar. Assim, caberá à ACT fiscalizar o cumprimento das normas consagradas na legislação laboral e, por isso mesmo, também aquelas que regulam o regime de teletrabalho.

Nos termos do art.º 171.º do CT, “cabe ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área do trabalho fiscalizar o cumprimento das normas reguladoras do regime de teletrabalho, incluindo a legislação relativa à segurança e saúde no trabalho, e contribuir para a prevenção dos riscos profissionais inerentes a essa forma de prestação de trabalho”. No regime especial de prestação de trabalho à distância, habitualmente exercida pelo trabalhador no seu domicílio, a lei faz referência a isso mesmo e restringe a liberdade deste serviço de inspeção. Relativamente à ação inspetiva/fiscalizadora, dos Inspectores do Trabalho, cujo Estatuto foi aprovado pelo Decreto-Lei n.º 102/2000, de 2 de junho, tem as particularidades previstas no artigo 171.º, n.º 2, concretamente: “As ações de fiscalização que impliquem visitas de autoridades inspetivas ao domicílio do trabalhador requerem a anuência do trabalhador e a comunicação da sua realização com a antecedência mínima de 48 horas.”

A ACT⁸⁰ desenvolve diversas ações inspetivas, como meio de verificação e fiscalização das relações laborais privadas, assim como da promoção da segurança e saúde no trabalho em todos os setores de atividade públicos e privados.

Nos moldes breves que nos aprez analisar, ou seja no regime de teletrabalho, e ainda que esta exposição apenas vá consolidar o que se referiu em vários parágrafos deste trabalho, sabemos o seguinte:

A matéria do teletrabalho encontra-se regulada no Código do Trabalho⁸¹, peça central do sistema jurídico laboral, aprovado pela Lei n.º 7/2009, na redação em vigor, concretamente, nos artigos 165.º a 171.º. Já a ação inspetiva/fiscalizadora da ACT, designadamente dos seus Inspectores do Trabalho, tem as particularidades previstas no artigo 171.º, n.º 2, concretamente: “As ações de fiscalização que impliquem visitas de autoridades inspetivas ao domicílio do trabalhador requerem a anuência do trabalhador e a comunicação da sua realização com a antecedência mínima de 48 horas.”

⁷⁹ Conforme o sítio da internet da Porto Editora Dicionários (Infopédia), Fiscalização significa “ato ou efeito de fiscalizar, de averiguar se algo ou alguém se comporta como previsto; inspeção; vigilância; verificação; cargo ou funções de fiscal”, vide <https://www.infopedia.pt/dicionarios/lingua-portuguesa/fiscaliza%C3%A7%C3%A3o>

⁸⁰ Tal como se pode ler no sítio da internet deste organismo em: <https://portal.act.gov.pt/>

⁸¹ O qual pode ser consultado em:

Quanto à proteção da privacidade do teletrabalhador, vimos que a mesma encontra-se prevista no art.º 170.º, designadamente no que concerne aos tempos de trabalho e de descanso, bem como da sua família, carecendo também a visita do empregador ao local de trabalho (caso este coincida com o seu domicílio) de aviso prévio de 24 horas e da concordância⁸² do trabalhador, sendo que, nos casos em que o empregador não cumpra a estipulação referida, poderá o trabalhador comunicar à ACT através do formulário de queixas e denúncias disponível *online*⁸³, estando a confidencialidade assegurada nos termos legais, nomeadamente no referido Estatuto da Inspeção do Trabalho, o que resultará na abertura de averiguação por parte desta autoridade e, caso se comprove, será o empregador alvo de coima. No que concerne ao poder de direção e meios de controlo da prestação de teletrabalho usados pelo empregador, deverá ser seguido o previsto nos n.ºs 4.º e 5.º do artigo 169.º-A do CT, sob pena de contraordenação muito grave, nos termos do n.º 6 da mesma disposição legal.

Dispõe ainda o art.º 170.º-A do CT, sob a epígrafe *Segurança e saúde no trabalho*, que prevê, no seu n.º 4, que o trabalhador deve facultar o acesso ao local onde presta trabalho aos técnicos de segurança no trabalho designados pelo empregador, para que os mesmos possam proceder à avaliação de riscos, em período também definido legalmente.

Por último, quanto a contraordenações, estas estão previstas na legislação laboral, designadamente no Código do Trabalho, estando as molduras das coimas previstas nos artigos 554.º e ss, deste diploma.

Facto é que a disponibilização de um formulário de queixas e denúncias, acessível a todos os trabalhadores, inclusive aos teletrabalhadores, garantindo a confidencialidade das informações prestadas, confere a estes profissionais a segurança de puder denunciar eventuais situações de abuso por parte do empregador, com a garantia de que a autoridade competente receberá as suas queixas e diligenciará no sentido de apurar a verdade das situações e condenar o empregador na multa legalmente correspondente.

https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?artigo_id=1047A0166&nid=1047&tabela=leis&pagina=1&ficha=1&so_miolo=&nversao=#artigo

⁸² Cfr. Art.º 170º, n.º 2 CT.

⁸³ Em [https://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/Itens/QueixasDenuncias/Paginas/default.aspx](https://www.act.gov.pt/(pt-PT)/Itens/QueixasDenuncias/Paginas/default.aspx)

CAPÍTULO 7

Despesas

7.1 As Despesas e o Teletrabalho

No presente capítulo, pretende discorrer-se quanto às questões associadas ao tema das despesas no regime de teletrabalho, designadamente quanto aos desafios que o regime apresenta, tanto aos trabalhadores como aos empregadores.

Desde meados de março de 2020, em consequência direta da doença COVID-19, o regime de teletrabalho ganhou visibilidade. Foram inúmeros os trabalhadores que viram o seu habitual regime de prestação de trabalho ser alterado e, consequentemente, um aumento das despesas mensais. Desencadearam-se diversas questões quanto à responsabilização do pagamento destes “*extras*”, designadamente quanto às faturas da eletricidade e telecomunicações, na qual normalmente está associada a fatura da internet, assim como das despesas com a eletricidade, decorrente do uso em massa de equipamentos e serviços usados para a prestação de trabalho remoto.

Esta é mais uma das temáticas em que o regime anterior sobre teletrabalho se mostrou claramente insuficiente, tendo sido revisto por não dar resposta a muitas das dúvidas suscitadas pelos teletrabalhadores. Por forma a acautelar algumas destas questões, a Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, pretendeu dar resposta a algumas questões, designadamente sobre o pagamento destas despesas “*extras*”. Vejamos se estas respostas se mostram suficientes ou enfermam de fragilidade tutelar.

7.2 Enquadramento Legal

A Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, introduziu alterações neste sentido, trazendo-nos deste modo a seguinte redação ao art.º 168.º do CT, sob a epígrafe *Equipamentos e sistemas*, que se inicia com a indicação de que “o empregador é responsável pela disponibilização ao trabalhador dos equipamentos e sistemas necessários à realização do trabalho e à interação trabalhador-empregador (...)”. Este princípio já havia sido consagrado na anterior redação do regime de teletrabalho, sendo uma natural consequência da prestação de trabalho subordinado. Contudo,

a segunda parte da norma supracitada abre a possibilidade de ser o próprio trabalhador a adquirir os equipamentos e sistemas necessários à prestação do trabalho, desde que respeite as características e preços indicados pelo empregador, estando este onerado do ressarcimento dos equipamentos adquiridos no imediato.

É possível apontar algumas complexidades de aplicação deste regime quanto à forma como o pagamento das despesas é realizada ao trabalhador, na medida em que a determinação deste pagamento é abordada de forma superficial no regime consagrado, não sendo possível apurar as despesas em causa, nem tampouco o seu valor, devendo este ser um apuramento exigente.

A par das apelidadas “despesas adicionais⁸⁴”, também o custo da aquisição ou uso dos equipamentos e sistemas informáticos ou telemáticos necessários à realização do trabalho são integralmente compensadas pelo empregador, estabelecendo a lei⁸⁵ que este ressarcimento seja devido ao trabalhador “imediatamente após a realização das despesas”.

Poder-se-á levantar a questão de se este pagamento devido ao trabalhador se encontra adstrito à contra apresentação do recibo da despesa ou se o mesmo poderá ser feito em conjunto com o pagamento da retribuição do mês no qual foi efetuado a despesa pelo trabalhador. Entende-se que todas estas questões devem estar descritas no acordo para a prestação de teletrabalho.

Ora, o legislador encontrou critérios relativamente aos quais se deve atender para que se defina o que são despesas adicionais, a saber:

As despesas decorrentes dos acréscimos de custos de energia;

As despesas com companhias de rede/telecomunicações, devido à instalação ou melhoria da rede, em condições de velocidade compatível com as necessidades de comunicação de serviço;

As despesas decorrentes da aquisição dos equipamentos e sistemas usados no âmbito da prestação de trabalho;

Todas as despesas decorrentes da aquisição de bens ou serviços, dos quais o trabalhador não dispunha antes do acordo de teletrabalho e nas quais incorreu por causa deste, sendo apuradas por comparação com as despesas homólogas do trabalhador no mesmo mês do último ano anterior à aplicação desse acordo.

⁸⁴ Nos termos do art.º 168.º, n.º 3 do CT, são consideradas despesas adicionais as que correspondem à aquisição de bens e/ou serviços de que o trabalhador não dispunha antes da celebração do acordo para a prestação de teletrabalho, tal como as determinadas por comparação com as despesas homólogas do teletrabalhador no mesmo mês do último ano anterior à aplicação do acordo.

⁸⁵ Cfr. art.º 168.º, n.º 4 CT.

A questão das despesas adicionais gerou algumas dificuldades, aquando da entrada do regime em vigor, uma vez que o período homólogo com o qual seria feita a comparação (ano anterior) foi 2021, ano em que a maioria dos trabalhadores esteve em teletrabalho, juntamente com os outros elementos do agregado familiar, em consequência da contenção contra a propagação da doença COVID-19, provocada pelo vírus SARS-CoV-2. Ainda assim, podemos atender a que as despesas decorrentes do fornecimento de energia variam de forma significativa, consoante diversos fatores, o que representa um problema quanto à determinação do fragmento da conta mensal que representa a subsistência do trabalhador na sua habitação para prestação da atividade laboral.

As despesas com a melhoria das condições de rede/internet poderão ser mais facilmente perceptíveis na fatura, havendo casos em que as operadoras de comunicações estabelecem um valor sobre a diferença. Ainda assim, não constituindo estas rendimento do trabalhador, mas sim um custo para o empregador, nos termos do art.º 168.º, n.º 5 do CT, é necessário que se defina qual a forma de faturação das despesas.

Ora, com a entrada em vigor do diploma que materializa a “Agenda do Trabalho Digno”, publicada⁸⁶ em Diário da República em 3 de abril de 2023, este é um dos temas que mereceu tutela desta reforma legislativa que levou avante inúmeras alterações ao CT e legislação conexa, com o objetivo de combater os diversos e reais impactos nas relações laborais. Assim, a Lei n.º 13/2023 introduziu diversas alterações no mundo laboral, sendo o tema da compensação devida ao trabalhador pelas despesas adicionais na prestação de teletrabalho, a nossa prioridade.

A reformulação do tema relativo ao pagamento das despesas ao trabalhador por parte do empregador levou a grandes mudanças estruturais no seio do art.º 168.º do CT. No entanto, manteve-se o entendimento sobre o que são despesas adicionais. Assim, são consideradas despesas adicionais, as despesas correspondentes à aquisição de bens e/ou serviços de que o trabalhador não dispunha antes da celebração do acordo para prestação de teletrabalho, que consta do art.º 166.º do CT, assim como aquelas despesas que são determinadas por comparação com as despesas homólogas do trabalhador no último mês de trabalho em regime presencial.

⁸⁶ Publicação: Diário da República n.º 66/2023, Série I de 2023-04-03, disponível através da seguinte ligação: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/diario-republica/66-2023-211393115>

7.3 Compensação pelas Despesas Adicionais, Deslocações e Subsídio de Refeição

O regime de teletrabalho prevê que o trabalhador poderá ter de comparecer presencialmente nas instalações da empresa, sendo nestes casos o empregador quem suporta os custos das deslocações, na parte em que exceda o custo normal do transporte entre o domicílio do trabalhador e o local em que normalmente prestaria trabalho em regime presencial. Analisada a questão, concluímos que, na prática e na maioria das situações, não existirá qualquer compensação para os casos em que o trabalhador é convocado para comparecer presencialmente nas instalações do empregador, mas apenas nos casos em que o mesmo é convocado para comparecer noutros locais e apenas na parte que exceda o referido custo. Mais uma vez, a letra da lei é omissa quanto à forma e critério⁸⁷ com que é calculada e paga a compensação, devendo esta ser mais uma das questões a incluir no acordo para a prestação de teletrabalho.

Em sede de subsídio de refeição, o que muitos trabalhadores desconhecem é que este é um benefício e não um direito, motivo pelo qual não se encontra explícito no código do trabalho, ao contrário de outros subsídios como é o caso do subsídio de Natal ou de férias, não assumindo o mesmo parte da retribuição do trabalhador. O que o diploma nos diz, quando refere prestações incluídas ou excluídas da retribuição, é que “as importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte, abonos de instalação e outras equivalentes, devidas ao trabalhador por deslocações, novas instalações ou despesas feitas em serviço do empregador, salvo quando, sendo tais deslocações ou despesas frequentes, essas importâncias, na parte que exceda os respetivos montantes normais, tenham sido previstas no contrato ou se devam considerar pelos usos como elemento integrante da retribuição do trabalhador”, sendo esta norma aplicada “com as necessárias adaptações, ao abono para falhas e ao subsídio de refeição”.

⁸⁷ Por exemplo, qual o custo por quilómetro adicional.

O subsídio de refeição não integra, em regra, o conceito de retribuição, a menos que, na parte que exceda o seu montante normal, tenha sido previsto no contrato ou se deva considerar pelos usos como elemento integrante da retribuição do trabalhador. Este subsídio consiste num valor pago mensalmente pelos empregadores aos trabalhadores para compensar a despesa com a refeição realizada durante o dia de trabalho, sendo dessa forma uma compensação calculada com base nos dias efetivamente trabalhados, pago em dinheiro, vales ou em cartão de refeição (opção usada por muitos dos empregados, devido aos benefícios que traz, designadamente o valor isento de IRS ser mais elevado que se for pago em dinheiro). Assim, se o subsídio de alimentação for pago ao trabalhador em regime de trabalho presencial, também o será ao teletrabalhador, na medida em que o trabalhador em regime de teletrabalho não é diferente dos trabalhadores em regime presencial, assistindo-lhe o direito a subsídio de refeição, desde que preenchidos os respetivos requisitos legais de atribuição (em regra, o cumprimento de, pelo menos, metade da duração diária normal do trabalho), nos termos da igualdade de direitos e deveres do art.º 169.º, n.º 1 do CT.

O que se pretende dizer é que as despesas adicionais suportadas pelo trabalhador, em consequência do teletrabalho, não são tributadas em sede de IRS se forem devidamente comprovadas e desde que as mesmas não excedam o valor a ser fixado, conforme se verá adiante. Não obstante, caso o empregador decida pagar um valor fixo⁸⁸ sem que este tenha correspondência com a despesa adicional tida pelo teletrabalhador, encontra-se sujeita a tributação, segundo a Autoridade Tributária. A AT entende que “o reembolso das ‘despesas adicionais’ suportadas pelo trabalhador em regime de teletrabalho, quando devidamente comprovadas e apuradas de acordo com o previsto no artigo 168.º do Código do Trabalho (na redação dada pela Lei n.º 83/2021), não são rendimento em sede de IRS para o trabalhador e constituem um encargo para o empregador”.

⁸⁸Notícia ECO NEWS, de 20/01/2023, sobre — “Compensação por despesas adicionais no teletrabalho tem de estar justificada”, disponível em www.eco.sapo.pt, consultado em 28/01/2023 — O pagamento de um valor a título de compensação pecuniária “para fazer face ao acréscimo de encargos em razão da prestação” do trabalho em regime de teletrabalho, “sem que haja uma conexão direta com as ‘despesas adicionais’ efetivas por parte do trabalhador, determinam a tributação em sede de IRS”, salienta a AT, sublinhando, que nesta situação, o empregador deve “refletir a compensação pecuniária paga na Declaração Mensal de Remunerações (DMR), no âmbito dos rendimentos sujeitos”.

No âmbito do teletrabalho, e ainda que muitos esperassem uma posição mais firme do legislador quanto a esta temática, nem que fosse pelas diversas questões controversas e as inúmeras posições e opiniões que o silêncio do antigo regime gerou, entende-se que não será difícil compreender que, se a empresa para a qual o teletrabalhador presta as suas funções paga subsídio de alimentação aos trabalhadores em regime presencial, os trabalhadores remotos também têm de receber este valor, independentemente do motivo que o levou a estar neste regime de prestação de trabalho, por inerência do princípio da igualdade de direitos e deveres entre os trabalhadores em regime remoto e presencial, nos termos do art.º 169.º do CT.

Quanto à definição de valores ou critérios de apuramento de despesas, encontra-se apenas nítido que o trabalhador tem de comprovar as despesas de luz, internet ou aquisição/manutenção dos equipamentos e quais os valores adicionais pagos devido ao facto de se encontrar em teletrabalho. Desta forma, no final do mês, seria de esperar que o trabalhador recebesse um valor complementar para compensar as despesas adicionais, por comparação com o mesmo mês antes de estar em regime de teletrabalho, contra a apresentação dos comprovativos destas mesmas despesas, sob pena de pagamento de imposto em sede de IRS.

Esta questão levanta sérios problemas, não se quedando pacífica a solução que o legislador pretendeu definir, colocando-se várias questões quanto ao titular dos contratos das prestações de serviços, por exemplo, como se afere a compensação das despesas quando, na mesma casa, existe um casal, ambos em teletrabalho? E se estes teletrabalhadores prestam funções a empregadores distintos? A lei não define critérios para que se apure estes valores nem tampouco esclarece como se atende a esta avaliação quando se encontra mais de um teletrabalhador na mesma casa e quando há divergência entre o titular do contrato de prestação de serviços e o próprio trabalhador.

A letra da lei apenas se mostra clara quanto ao facto de esta compensação não⁸⁹ se traduzir, para efeitos fiscais, num aumento da retribuição devida ao trabalhador pela prestação do seu trabalho, sendo considerada um custo para o empregador e não um rendimento do trabalhador, nos termos do art.º 168.º, n.º 5 do CT, na redação que lhe foi conferida pelo artigo 2.º da Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro.

⁸⁹ Cfr. art.º 168.º CT, n.ºs 2 e 5: “São integralmente compensadas pelo empregador todas as despesas adicionais que, comprovadamente, o trabalhador suporte como direta consequência da aquisição ou uso dos equipamentos e sistemas informáticos ou telemáticos necessários à realização do trabalho, nos termos do número anterior, incluindo os acréscimos de custos de energia e da rede instalada no local de trabalho em condições de velocidade compatível com as necessidades de comunicação de serviço, assim como os custos de manutenção dos mesmos equipamentos e sistemas”; “A compensação prevista no n.º 2 é considerada, para efeitos fiscais, custo para o empregador e não constitui rendimento do trabalhador.”

Perante esta situação, entende-se que todos os aspetos a regular deverão fazer parte do acordo elaborado para a prestação de teletrabalho. No que concerne à contabilização correta dos custos, o art.º 168.º consagra que as despesas a considerar são as que correspondem à aquisição de bens e/ou serviços de que o trabalhador não dispunha antes da celebração do acordo de teletrabalho, determinadas por comparação com as despesas homólogas do trabalhador no mesmo mês do último ano anterior à aplicação desse acordo. No entanto, a norma é omissa quanto ao apuramento dessas despesas, pelo que se entende que, na ausência de regulamentação que defina tal situação, deve este ser um elemento constante na prévia regulamentação para a prestação de teletrabalho, até porque, ao deixar em aberto⁹⁰ uma panóplia de questões relacionadas com a compensação das despesas adicionais nas quais o trabalhador incorre, o legislador coloca um ónus notável na redação do acordo para a prestação de teletrabalho, precisando este de ser o mais completo possível, por forma a antecipar e evitar conflitos entre empregador e teletrabalhador, assim como prejuízos para ambas as partes.

Atualmente, existem empregadores (na sua maioria empresas) que definiram uma quantia mensal fixa⁹¹ como forma de ultrapassar as dificuldades tidas com o apuramento das despesas adicionais. Não obstante, importa salientar que foi aprovada⁹² uma proposta no Parlamento para a alteração da norma que prevê a avaliação em comparação homóloga das despesas, no sentido de que “o contrato individual de trabalho e o contrato coletivo de trabalho devem fixar, na celebração do acordo para prestação de teletrabalho, o valor da compensação devida ao trabalhador pelas despesas adicionais”, acrescentado que, “na ausência de acordo entre as partes sobre um valor fixo” se consideram despesas adicionais “as correspondentes à aquisição de bens ou serviços de que o trabalhador não dispunha antes do acordo”, assim como as determinadas por comparação com as despesas homólogas do trabalhador, mas, “no último mês de regime presencial”, mantendo-se que a compensação é considerada, para efeitos fiscais, um custo para o empregador e não rendimento para o trabalhador.

⁹⁰ Poderá o legislador ter considerado que a negociação entre o empregador e o trabalhador, para a fixação de um valor mensal, seria uma solução pacificadora para ambas as partes?

⁹¹ Esta é uma solução que comporta alguns riscos às próprias empresas, na medida em que representa alguma divergência com o critério adotado pela lei em vigor, designadamente quanto ao tratamento fiscal do pagamento de despesas fixas tendo em conta que a legislação não as prevê.

⁹² Proposta do BE, aprovada na especialidade, no dia 20 de dezembro de 2022, no âmbito da Agenda do Trabalho Digno, que prevê a fixação do valor das despesas adicionais nos contratos para prestação de teletrabalho.

Assim, ao nível do teletrabalho e até à entrada em vigor da Lei 13/2023, de 3 de abril, gostaríamos de ver esclarecida a questão do pagamento das despesas que se encontra referida no art.º 168.º do CT, quanto à sua avaliação e critério de apuramento de valor e até, eventualmente, à definição do limite da compensação, sendo esta uma discussão que tem lançado muita controvérsia.

Atualmente, e com a entrada em vigor da referida lei, é possível esclarecer algumas das questões mencionadas. Este novo diploma acautela a questão da compensação por despesas adicionais suportadas pelo trabalhador no teletrabalho, mas será que as alterações protegem os teletrabalhadores? Ora, já sabemos que esta tem sido uma matéria controversa, contudo, o problema suscitado pelo cálculo das despesas adicionais, para pagamento a cargo do empregador, poderá resolver-se agora mediante a admissibilidade do estabelecimento e fixação, seja por contrato individual de trabalho ou convenção coletiva, de um valor fixo a ser suportado pelo empregador, para pagamento destas despesas, o qual não terá incidência em sede de IRS, desde que se mantenha no limite fixado por portaria governamental.

Em 1 de maio de 2023, entrou em vigor a nova alteração a esta matéria, passando a constar na legislação laboral a necessidade de estipulação, no acordo para a prestação de teletrabalho ou em regulamento interno da empresa, do valor das despesas adicionais que devem ser compensadas pelo empregador ao trabalhador e, na ausência de fixação de valor, são consideradas “despesas adicionais” as correspondentes à aquisição de bens e/ou serviços de que o trabalhador não dispunha antes da celebração do acordo, assim como as “determinadas por comparação com as despesas homólogas do trabalhador no último mês de trabalho em regime presencial”, nos termos do art.º 168.º do CT, na sua mais recente versão.

Ora, estando em causa a fixação de um valor fixo (aplicado a todos as situações de teletrabalho), encontramos-nos claramente numa situação de injustiça, na medida em que nem todos os trabalhadores acarretam as mesmas despesas adicionais. Se, por um lado, este aditamento à lei laboral pretendia responder à questão da compensação do trabalhador com o acréscimo de despesas, certo é que a sua resposta trouxe ainda mais dilemas quanto à sua aplicabilidade e consistência na resolução do problema.

A definição de um valor fixo não pondera caso a caso os custos do trabalhador. O estabelecimento deste valor fixo, como forma de compensar o acréscimo de despesas pelo teletrabalhador (ainda que já existisse a possibilidade de fixar um valor no clausulado do acordo para a prestação de teletrabalho), facilita em certa medida o cálculo e, consequentemente, o reembolso deste valor. Não obstante, é necessário que se analise de forma mais profunda esta solução encontrada pelo legislador (que não nos parece ter grande eficácia). Não havendo ponderação quanto à sua aplicação e valor, definindo-se somente um limite de valor, sendo que a compensação até este limite nunca consubstanciará em rendimento do trabalhador, mas tão-somente o tal reembolso/compensação pelas despesas adicionais, esta nova redação poderá ser vista como um atraso na regulação desta temática e, consequentemente, um prejuízo para os teletrabalhadores.

Imaginemos que existem (e certamente acontecerá) situações em que o teletrabalhador tenha despesas adicionais superiores ao limite do valor estipulado pela portaria⁹³ que regulará esta matéria. Facilmente se percebe que este excedente espelhará rendimento do trabalhador e, consequentemente, será tributado como tal em sede de Segurança Social e IRS, significando um dano para o trabalhador, impedindo-o de ser reembolsado no valor total das despesas adicionais suportadas. Assim, é possível afirmar que a solução encontrada pelo legislador apenas responde em parte ao problema que se impunha, trazendo apenas uma resposta quanto à fixação deste valor (seja em termos de apuramento, seja em termos de aplicação prática) e, na sua ausência, a estipulação de que estas serão “... determinadas por comparação com as despesas homólogas do trabalhador no último mês de trabalho em regime presencial”, ao contrário do que anteriormente se estipulava (quanto a esta comparação ser feita com as despesas homólogas do ano anterior), deixando em aberto as situações em que este valor possa ser efetivamente insuficiente para cobrir as despesas adicionais que pretende reembolsar, passando este excedente a corresponder a rendimento do trabalhador, prejudicando-o de forma clara e inequívoca.

A título de curiosidade, considerou-se relevante pesquisar sobre a possibilidade de renúncia válida deste pagamento do empregador a título de compensação pelas despesas suportadas pelo trabalhador.

⁹³ A qual, em 12 de maio de 2023, ainda não foi emitida, não se sabendo ainda qual o valor limite para reembolso das despesas adicionais e consequentemente balizador de isenções.

A retribuição constitui um direito no seu modo mais positivo e dessa forma considera-se indisponível, sendo considerada um dos elementos⁹⁴ da própria existência de uma relação individual de trabalho, tendo por base um contrato de trabalho. Por seu turno, estamos a analisar um pagamento que é feito pelo empregador, mas a título de compensação ao trabalhador pelas despesas suportadas pela aquisição de bens e/ou serviços de que não dispunha antes da celebração do acordo de teletrabalho. Assim, não integra a retribuição do trabalhador, assumindo esta compensação uma posição de prestação regular e periódica, de carácter compensatório, não sendo considerado contrapartida pelo trabalho prestado, mas tão-somente o que o seu nome indica — compensação pelas despesas adicionais —, a qual poderá considerar-se um direito pecuniário disponível, o qual era passível de renúncia válida até às últimas alterações à legislação laboral.

Desta forma, ainda que não se acredite que tinham existido muitos casos de trabalhadores a optar pela renúncia válida a este valor, cujo intuito é apenas o de ressarcir o trabalhador pelos gastos tidos pela prestação do seu trabalho remotamente, até então este valor poderia ser renunciado e, nos casos em que esta renúncia existia, devia também constar no acordo para a prestação de teletrabalho.

Contextualizando, em 3 de janeiro de 2023, foi aprovada no Parlamento uma proposta do BE, no sentido de deixar de ser possível que os trabalhadores renunciassem aos créditos a que tinham direito, procedendo ao aditamento do art.º 337.º do CT, no qual se pretendia fazer constar que “o crédito de trabalhador, referido no n.º 1, não é suscetível de extinção por meio de remissão abdicativa”. Esta proposta avançou no sentido de não ser possível aos trabalhadores abdicarem dos créditos laborais a que têm direito, independentemente do tipo de crédito.

Com a entrada em vigor da Lei 13/2023, a qual foi apresentada com o intento de corporizar uma agenda do trabalho digno, mediante a valorização dos jovens no mercado de trabalho, o tema da remissão abdicativa de créditos padeceu de alterações, tendo sido acolhida a intenção da proposta acima mencionada. Por remissão abdicativa⁹⁵, entende-se as chamadas declarações de fim de contrato em que o trabalhador (através da demonstração e mediante negociação) liberta o empregador de quaisquer outras responsabilidades ou débitos depois de receber a compensação ou indemnização que lhe seja devida e o pagamento de créditos que ainda possua. Assim, é pedido ao trabalhador que assine o documento que declara que não subsistem valores a pagar pelo empregador, a qual se designa de remissão abdicativa.

⁹⁴ cf. art.º 11.º do Código do Trabalho.

⁹⁵ Cfr. Ac. do STJ, processo 36/99.2TBLMG-E. P2.S1, rel. FERNANDES DO VALE, de 24-06-2014, onde se lê: “O contrato de remissão consiste no acordo entre o credor e o devedor pelo qual aquele

Ainda antes desta alteração à lei laboral, a jurisprudência encontrava-se dividida, na medida em que havia entendimento díspar quanto à aplicação da questão da remissão abdicativa regulada no art.º 863.º, n.º 1 do CC ao contexto laboral, no que à sua aplicação quanto à ordem temporal diz respeito, ou seja, a renúncia dos trabalhadores aos seus direitos não era admitida se fosse efetivada no decorrer da relação laboral, mas já o era quando a mesma cessasse⁹⁶. Ora, o entendimento⁹⁷ era o de que, quando a relação laboral cessasse, inexistiam justificações para a proibição da livre disposição, pelo trabalhador, dos seus créditos resultantes daquela relação laboral finda, da qual já não sobrevivia qualquer posição de subordinado. Com a nova alteração legislativa, a remissão abdicativa consagrada no art.º 337.º do CT é declarada ineficaz, sendo admitida como produtora de efeitos apenas quando seja obtida no quadro de transação judicial. Não obstante e quanto a efeitos práticos desta alteração, não se antevê grandes alterações, na medida em que parte da doutrina e da jurisprudência já tinham por assente a ideia de que tais declarações não podiam ter efeito liberatório, sendo agora esta tese acolhida pela legislação laboral, existindo, assim, base legal para a inadmissibilidade das denúncias dos direitos pelo trabalhador, sejam elas declaradas no decurso da relação laboral ou depois da cessação da mesma.

prescinde de receber deste a prestação devida, de existência indiscutível, podendo a remissão assumir natureza donativa ou puramente abdicativa.”

⁹⁶ Cfr. Ac. do STJ, processo 274/07.6TTBRR.S1, rel. SOUSA GRANDÃO, de 25-11-2009, onde se lê: “É entendimento deste Supremo Tribunal que o contrato de ‘remissão abdicativa’ tem plena aplicação no domínio das relações laborais, designadamente quando as partes se dispõem a negociar a cessação do vínculo pois, nessa fase, já não colhe o princípio da indisponibilidade dos créditos laborais, que se circunscreve ao período de vigência do contrato de trabalho, o que não exclui que tal contrato não possa ser tido como inválido, sempre que concorra um vício na declaração da vontade, seja ele intrínseco ao agente ou motivado por terceiros.”

⁹⁷ Cfr. Ac.do STJ, processo 1736/15.9TYLSB.L1. S1, rel. HENRIQUE ARAÚJO, de 04-07-2019, onde se lê: “Emergindo do acordo celebrado que as partes quiseram colocar termo a uma situação insustentável para ambas e que, naturalmente, aquele foi precedido conversas e negociações complexas sobre os múltiplos aspectos nele regulados, a expressão ‘declarando ambas que nada mais têm a haver de M.. seja a que título for’ deve ser interpretada como abrangendo todas as situações futuras que não foram especificamente contempladas, como seja a responsabilidade do recorrido pelo cumprimento dos deveres de cuidado e de lealdade como administrador da recorrente.”

CAPÍTULO 8

Conclusões

Primeiramente, cumpre ressaltar a dificuldade sentida numa investigação de doutrina e jurisprudência que tratasse os temas trazidos à colação com o presente trabalho, o que se acredita ser por força das sucessivas alterações ao regime e, nos dias de hoje, algum decréscimo que se vai sentido relativamente aos trabalhadores neste regime.

Pretendeu-se incidir nas questões essenciais do regime de teletrabalho, partindo-se das dificuldades sentidas aquando do recurso a este regime, quando este ainda se encontrava consagrado em posição embrionária, sem experiência sob a sua praticidade, e visto como um mecanismo de futura adoção.

Concretamente, verificou-se a utilização de um regime de trabalho que ainda se mostrava débil quanto à sua consagração, resultante também da falta de creditação e acreditação de que fosse posto em prática tão cedo e por tantos trabalhadores. Muito menos se previa a sua eleição como meio privilegiado de manutenção e conservação das relações de trabalho, quando o mundo se encontrava ameaçado por agente desconhecido.

Chegados a este ponto, e ainda que a legislação laboral tenha caminhado no sentido de dar resposta a várias deficiências encontradas, em boa verdade, este é um regime que ainda necessita de algum cuidado e afinco do legislador, designadamente quanto aos temas da garantia do “direito a desligar”, da privacidade e recolha de dados dos trabalhadores e ainda das compensações dos teletrabalhadores por despesas adicionais, na sua totalidade.

Ainda que, de modo implícito ou imprudente, se aceite que o atual regime protege a parte mais fraca das relações de trabalho (ou seja, o trabalhador), a verdade é que este ainda se mostra insuficiente quanto à sua garantia e proteção dos direitos, liberdades e garantias dos teletrabalhadores.

Temas como a garantia dos teletrabalhadores em não serem lesados em termos de tributação, o seu direito ao descanso e a introdução da garantia da saúde mental devem ser repensados e, consequentemente, consagrados na legislação laboral, de modo que esta modalidade de trabalho possa efetivamente mostrar segurança prática a todos aqueles que elegem o modelo de trabalho à distância, independente de estarmos perante relações de trabalho individuais ou coletivas.

Através das várias pesquisas efetuadas para que, de forma breve e com algumas considerações pessoais, se tratasse os vários temas sobre o quais se dissertou, verificou-se, ainda que com algumas melhorias e alterações de urgência, que o legislador se inspirou em soluções teóricas, reproduzindo soluções que, apesar de positivamente pensadas, não têm consistência prática, carecendo de eficácia e garantia, motivo pelo qual se tece pela, ainda, insuficiência do regime.

Compreende-se a novidade de toda esta panóplia de dilemas que, ainda que aliados ao regime em geral, acaba por invocar problemas *in casu*, tendo em conta a análise concreta de situações diversas de trabalhadores a laborar à distância.

Assumimos que esta é uma modalidade de laborar que comporta bastantes vantagens para o trabalhador, como a redução do *stress* e ansiedade, na medida em que perde menos tempo em deslocações (em 2014, a OCDE destacou o benefício do teletrabalho ou do regime híbrido na qualidade de vida do trabalhador, na medida em que existia relação entre este regime com um aumento da produtividade do trabalhador); a redução de custos; maior autonomia; melhores hábitos de saúde (diminuição de consumo de comidas rápidas e *snacks*); aumento de tempo para prática de exercício físico; e, por fim, a conciliação da vida profissional com a vida familiar. Contudo, não só de coisas boas se alimenta esta modalidade, sendo de destacar, na perspectiva do trabalhador, o crescente isolamento, relativamente aos colegas de trabalho e ao que o rodeia e a dificuldade de imposição de limites de períodos de trabalho. Por seu turno, o empregador denota vantagens ao nível da redução de custos com serviços e manutenção, retenção de funcionários, maior produtividade (ainda que existam exceções), maior pontualidade e assiduidade dos trabalhadores em teletrabalho e maior facilidade de contratação de talentos de outras áreas geográficas, sem grandes custos associados.

Das várias questões que poderiam ser levantadas quanto ao tema do regime de teletrabalho, o que se pretendeu foi, de forma geral e abstrata, com alguma análise legislativa e contributos pessoais, passar por várias temáticas inerentes. Começámos por abordar o próprio conceito do regime (o qual se apresenta como uma inovadora forma de trabalhar, com recurso às TIC, que permite ao trabalhador exercer a sua atividade à distancia, em local não definido pelo empregador, podendo este ser exercido com ou sem subordinação jurídica, sendo que, neste último caso, estaremos perante um contrato de prestação de serviços, nos termos do art.º 1154.º do CC), enquadrando-o e comparando-o com outras figuras de trabalho à distância que a legislação também prevê. Investigámos diversas figuras afins do regime de teletrabalho, demonstrando que pode existir trabalho realizado à distância, com recurso às TIC, mas sem subordinação jurídica — o chamado trabalho no domicílio —; pode também existir trabalho à distância realizado fora das instalações da entidade empregadora (em local não determinado por), sem necessidade de utilização das TIC, ou seja, trabalho remoto. Em qualquer destas situações, verificar-se-á a chamada dependência económica do beneficiário da atividade.

O presente estudo incidiu na observação de algumas questões jurídico-laborais do regime de teletrabalho, tendo por base a sua modalidade subordinada.

O período laboral atual tem sido alvo de várias alterações legislativas de cariz urgente, dada a premente necessidade de aprimorar e elevar o regime de teletrabalho à garantia dos direitos dos trabalhadores. Vimos que o ano de 2020 foi decisivo para um revirar legislativo quanto aos contornos deste regime, entendido por muitos como o atual regime de eleição da manutenção e conservação das relações de trabalho.

Ainda que neste trabalho se tenha estudado as mais recentes alterações desde a aplicabilidade em massa desta forma de trabalhar e, em boa verdade, se afirme que o regime se encontra, atualmente, com perímetros mais bem definidos no que à proteção do teletrabalhador diz respeito, dúvidas não sobejam de que este deve continuar a ser aprimorado e devem continuar a ser inspecionadas e fiscalizadas aquelas situações que põem em causa a proteção de direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores, designadamente o seu direito à reserva e à intimidade da vida privada, à família e ao repouso, os quais encontram respaldo na nossa lei mãe (CRP).

A ineficácia ou falta de eficácia de algumas das recentes alterações legislativas ao regime de teletrabalho preocupam-nos, designadamente a falta de brio do legislador quando refletiu a questão da compensação das despesas adicionais tidas pelo teletrabalhador, assim como a abertura normativa existente quanto aos meios de controlo da atividade do trabalhador, usados pelo empregador, os quais, não raras vezes, podem consubstanciar meios ilícitos de recolha de dados e de controlo da conduta dos trabalhadores.

A atual revisão ao código do trabalho, trazida pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, que altera mais de 20% do código do trabalho, no âmbito da chamada agenda para o trabalho digno (com sucessivos adiamentos durante mais de dois anos por falta de consenso, designadamente na matéria da regulamentação das relações de trabalho nas plataformas digitais), impactou diretamente o regime de teletrabalho e, ainda que tenha trazido a dispersão de certos requisitos que queríamos ver resolvidos, a verdade é que estas questões e outras não veem ainda a resposta clara que muitos queriam.

Bons pensamentos, com más concretizações, na medida em que algumas das alterações se encontram dotadas de ineficácia prática, ainda que se revelem solucionadoras na teoria, como é o caso do direito à abstenção de contacto do trabalhador ou a questão da fiscalização do cumprimento das normas adstritas ao regime, a qual é remetida para a entidade competente (ACT), a qual bem sabemos não ter meios humanos suficientes para fiscalizar o elevado volume de relações de trabalho sustentadas por este regime.

Assim, ainda sobrevivem algumas questões com necessidade de resposta adequada e efetiva concretização e aplicação prática, dotadas de eficácia, bastando-nos para já crer na capacidade de gestão e organização do empregador, para dirimir eventuais conflitos para os quais a legislação laboral ainda não dá resposta e, para aqueles que dá, mas não da forma que se ansiava esperar que as normas sejam aplicadas mediante a ponderação do caso concreto, sempre em respeito dos princípios da proporcionalidade, necessidade e adequação, assentes em critérios de razoabilidade, tendo em vista a saúde das relações de trabalho e dos seus indivíduos.

Referências Bibliográficas

Rendinha, Maria Regina — o Teletrabalho: Universidade do Porto, Faculdade de Direito. p. 4, nota 12, disponível em: <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/18672/2/49720.pdf>. Acesso em: 26/07/2022;

Pinto Alves, Patrícia — Direito do Trabalho, Doutrina e Jurisprudência, Quid Iuris, Sociedade Editora, 2020;

Rebelo, Glória (2019) Estudos de Direito do Trabalho, Edições Sílabo;

Fernandes, António Monteiro (2022) Direito do Trabalho, 21.ª Ed., Almedina;

Leal Amado, João — Escritos laborais, Almedina (2023);

Palma Ramalho, Maria do Rosário (2019) Tratado de Direito do Trabalho, Parte IV — Contratos e Regimes Especiais, Almedina;

Bernardo Lobo Xavier, “Novos contratos, novas realidades e Direito laboral”, REVISTA DE DIREITO E DE ESTUDOS SOCIAIS, 0002, 0003, 0004, ANO XLVI (XIX DA 2.ª SÉRIE;

Ciberdúvidas da Língua Portuguesa, disponível em: <https://ciberduvidas.iscte-iul.pt/consultorio/perguntas/tele-outra-vez/3280>;

Moreira, Teresa Coelho: “Teletrabalho Em Tempos De Pandemia: Algumas Questões” — RIDT, Revista Internacional De Direito Do Trabalho. Ano I., 2021, N.º 1. Lisboa. p. 1302. Acedido em 28 de janeiro de 2022, disponível em: <https://idt.fdulisboa.pt/wp-content/uploads/2021/01/32.pdf>;

Freixo, Sara- Artigo na Valor Magazine, número 29, disponível em: <https://www.valormagazine.pt/o-teletrabalho-e-os-nomadas-digitais/>, acedido em 26/02/2023;

Jornal Público, acedido em 26/02/2023, disponível através do link: <https://www.publico.pt/2023/01/18/p3/noticia/portugal-emitiu-cerca-200-vistos-nomadas-digitais-dois-meses-meio-2035496>;

Romano Martinez, Pedro (2022) Direito do Trabalho, 10.^a Ed., Almedina;

Rebelo, Glória (2004) Teletrabalho e Privacidade: Contributos e Desafios para o Direito do Trabalho, 1^a Ed., Editora RH;

Leal Amado, João (2019) Contrato de Trabalho, Noções Básicas, 3.^a Ed., Almedina;

Rendinha, Maria Regina, (2001) — O Teletrabalho. Questões Laborais, n.º 17. Ano VIII;

Direção-Geral da Administração e do Emprego Público, FAQ (Nota 26 da DGAEP) — Teletrabalho, atualizado em 11/02/2022, disponível em: www.dgaep.gov.pt

<https://www.aese.pt/o-fenomeno-de-burnout-em-portugal/>;

Sítio da Internet da Companhia União Fabril, Hospitais CUF, disponível em: <https://www.cuf.pt/mais-saude/stress-cronico-sindrome-de-burnout>, acesso em 30/04/2023;

Jornal digital de assuntos económicos, artigo – “Teletrabalho e burnout: de mãos dadas”, disponível em:

<https://www.dinheirovivo.pt/opinioao/teletrabalho-e-burnout-de-maos-dadas-13595739.html>, acesso em 30/04/2023;

Coelho Moreira, Teresa, — Direito do Trabalho na Era Digital, Almedina, Coimbra (2021);

Palma Ramalho, Maria do Rosário (2003) Estudos de Direito do Trabalho, Volume I, Almedina;

Confederação Europeia de Sindicatos (2002). Acordo-Quadro sobre Teletrabalho.

Disponível em: <https://resourcecentre.etuc.org>, acesso em 30/04/2023;

Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho

Disponível em: www.eurofound.europa.eu, acesso em 30/04/2023;

Palma Ramalho, Maria do Rosário, - “Conciliação equilibrada entre a vida profissional e familiar”, in Estudos de Direito do Trabalho I, Coimbra, 2003 e, Maria Luísa Teixeira Alves, “As Fronteiras do Tempo de Trabalho”, in Estudos de Direito do Trabalho, Coimbra, 2011;

Sítio oficial da União Europeia

Disponível em:

<https://eurlex.europa.eu/legalcontent/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021IP0021&from=EN>

Sítio oficial de informação da República Francesa

Disponível em: <https://www.vie-publique.fr/>;

Convenção Europeia dos Direitos do Homem, disponível em:

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

Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, disponível em: <https://eurlex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016P/TXT&from=FR>;

Revista Internacional Consinter de Direito — Publicação Oficial do Conselho Internacional de Estudos Contemporâneos em Pós-Graduação, Ano V— Número IX, 2.º Sem. 2019 Right to Privacy in the Digital Age — A New Reading of art.º XII of the Universal Declaration of Human Rights (UDHR) in the Society of Spectacle, disponível em: <https://revistaconsinter.com/revistas/ano-v-numero-ix/>;

Sítio oficial da Autoridade para as Condições do Trabalho, disponível em:
[https://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/Itens/QueixasDenuncias/Paginas/default.aspx](https://www.act.gov.pt/(pt-PT)/Itens/QueixasDenuncias/Paginas/default.aspx);

Instituto Nacional de Estatística (Estatísticas do Emprego, INE, 11 de agosto de 2021) ,
disponível em:
https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUESdest_boui=472918560&DESTAQUESmodo=2&xlang=pt;

Martinez, Pedro Romano (2022) Direito do Trabalho, Almedina, 19.^a Ed.;

Joaquín Sierra – Artigo em Vida Económica, Newsletter N. 77 de novembro de 2016 e o artigo de Marcos Ramos in Pontotga de Junho de 2016;

Infopédia – Dicionários da Porto Editora, disponível em:
<https://www.infopedia.pt/dicionarios/lingua-portuguesa/fiscaliza%C3%A7%C3%A3o>

Sítio Oficial da Internet da Procuradoria Geral da República, disponível em:
https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?artigo_id=1047A0166&nid=1047&tabela=leis&pagina=1&ficha=1&so_miolo=&nversao=#artigo;

Diário da República, disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/diario-republica/66-2023-211393115>;

Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, “Regime Jurídico do Teletrabalho” – Perguntas Frequentes, acesso em 05/07/2021, disponível em: <https://www.dgert.gov.pt/wp-content/uploads/2020/10/DGERT-Teletrabalho-em-FOCO-1-de-2020.pdf>;

Sítio Oficial da Internet do Banco Caixa Geral de Depósitos – “Enquadramento legal do teletrabalho: saiba o que mudou “, acesso em 10/03/2021, disponível em:

<https://www.cgd.pt/Site/Saldo-Positivo/trabalho/Pages/enquadramento-legal-teletrabalho.aspx>;

Sítio Oficial da Internet do Banco Millenium bcp, “Teletrabalho com Novas Regras”, acesso em 05/07/2022, disponível em:

<https://ind.millenniumbcp.pt/pt/geral/fiscalidade/Pages/2022/Teletrabalho-com-novas-regras.aspx>;

Blog da Comunidade Santander, “Teletrabalho: vantagens e desvantagens deste regime”, acesso em 20/04/2022, disponível em: <https://www.santander.pt/salto/teletrabalho-vantagens-desvantagens>;

Sítio da Internet – Comissão de Trabalhadores, Universidade do Porto, acesso em 05/07/2022, disponível em: <https://ct.up.pt/regime-juridico-do-teletrabalho-perguntas-frequentes/>;

Jornal Online ECO SAPO - Notícia ECO NEWS, de 20/01/2023, sobre — “Compensação por despesas adicionais no teletrabalho tem de estar justificada”, disponível em www.eco.sapo.pt, consultado em 28/01/2023;

Sítio Oficial da Internet da Deco Proteste, “Regras e direitos para o teletrabalho”, acesso em 15/07/2023, disponível em: <https://www.deco.proteste.pt/dinheiro/emprego/dicas/regras-direitos-para-teletrabalho>;

Jurisprudência:

Ac. do STJ, de 12.11.15, Proc. n.º 217/10.0TTMAI.P1.S1, rel. PINTO HESPANHOL, disponível em: www.dgsi.pt;

Ac. do STJ, proc. 73/12.3TTVNF.P1.S1, rel. MÁRIO BELO MORGADO, de 13-11-2013, , disponível em: www.dgsi.pt;

Ac. do STJ, processo 36/99.2TBLMG-E. P2.S1, rel. FERNANDES DO VALE, de 24-06-2014, disponível em: www.dgsi.pt;

Ac. do STJ, processo 274/07.6TTBRR.S1, rel. SOUSA GRANDÃO, de 25-11-2009, disponível em: www.dgsi.pt;

Ac.do STJ, processo 1736/15.9TYLSB.L1. S1, rel. HENRIQUE ARAÚJO, de 04-07-2019, disponível em: www.dgsi.pt;