

Instituto Politécnico de Coimbra

Instituto Superior de Contabilidade
e Administração de Coimbra

Liliana da Mota Fernandes

**A (r)evolução do teletrabalho:
modalidade de contrato contemporânea**

A (r)evolução do teletrabalho: modalidade de contrato contemporânea

Liliana da Mota Fernandes

ISCAC | 2021

Coimbra, julho de 2021



Instituto Politécnico de Coimbra

Instituto Superior de Contabilidade
e Administração de Coimbra

Liliana da Mota Fernandes

**A (r)evolução do teletrabalho:
modalidade de contrato contemporânea**

Dissertação de Mestrado submetida ao Instituto Superior de Contabilidade e Administração de Coimbra para cumprimento dos requisitos necessários à obtenção do grau de **Mestre em Solicitadoria, Especialização em Solicitadoria de Empresa**, realizada sob a orientação da Senhora Professora Especialista Dra. Joana Filipa Dias Brás.

Coimbra, julho de 2021

TERMO DE RESPONSABILIDADE

Declaro ser a autora desta dissertação, que constitui um trabalho original e inédito, que nunca foi submetido a outra Instituição de Ensino Superior para obtenção de um grau acadêmico ou outra habilitação. Atesto ainda que todas as citações estão devidamente identificadas e que tenho consciência de que o plágio constitui uma grave falta de ética, que poderá resultar na anulação da presente dissertação.

*“Recomeça...
Se puderes
Sem angústia
E sem pressa.
E os passos que deres,
Nesse caminho duro
Do futuro
Dá-os em liberdade.
Enquanto não alcances
Não descanses.
De nenhum fruto queiras só metade.*

*E, nunca saciado,
Vai colhendo
Ilusões sucessivas no pomar.
Sempre a sonhar
E vendo,
Acordado,
O logro da aventura.
És Homem, não te esqueças!
Só é tua a loucura
Onde, com lucidez, te reconheças.”*

Miguel Torga

AGRADECIMENTOS

Nos momentos difíceis de pandemia, aprendemos que não há nada mais importante na vida do que a vida daqueles que amamos. Agradeço a todos aqueles que me apoiaram, incentivaram e encorajaram ao longo do meu percurso académico, e àqueles por quem nutro um profundo respeito e admiração.

Aos meus pais, sempre presentes, sou grata por tudo. São um exemplo para mim. As palavras são insuficientes para expressar toda a minha gratidão.

Aos meus avós, por me acompanharem atenciosamente na vida.

Ao meu namorado, pelo apoio e compreensão.

Aos meus amigos, pela preciosa amizade.

À minha orientadora, Senhora Professora Especialista Dra. Joana Filipa Dias Brás, pela orientação, pela disponibilidade e pelos conselhos concedidos. O meu respeito e admiração.

Aos ilustres docentes do ISCAC, pelos conhecimentos transmitidos, pelos ensinamentos e valores inculcados, como a ética profissional, enaltecendo a nobre profissão de Solicitador.

RESUMO

A presente dissertação tem como objetivo a análise, a compreensão e a reflexão da evolução do regime jurídico do teletrabalho, e o reconhecimento adequado da sua predominância e oportunidades inerentes, hoje, e num futuro próximo. Por este motivo, o tema escolhido é a “A (r)evolução do teletrabalho: modalidade de contrato contemporânea”.

Inicialmente, será apresentado um breve contexto histórico do teletrabalho, desde a sua origem até ao modo como evoluiu, progressivamente, como resultado da globalização, da evolução das Tecnologias da Informação e Comunicação, e respetivo impacto no mundo do trabalho.

De seguida, a análise extensiva do enquadramento legal do teletrabalho permitirá depreender o seu conceito legal, as modalidades existentes e os direitos e deveres do teletrabalhador e do empregador, providenciando o respeito pela igualdade de tratamento e pela privacidade do teletrabalhador e a garantia do controlo adequado do empregador. Deste modo, é fundamental reconhecer as vantagens do teletrabalho, mas também informar e prevenir as suas desvantagens.

No panorama europeu, o estudo da aplicação do teletrabalho, reveste, igualmente, importância, pelas experiências em contexto empresarial e pelos avanços legislativos, como referência para outros países.

Posteriormente, e, devido à pandemia da COVID-19, foram aplicadas medidas excecionais e urgentes, que suscitam a compreensão e apreciação.

Por fim, fruto destas mudanças, perspectivam-se desafios no teletrabalho. Assim sendo, a sua implementação e execução devem ser efetuadas de forma adequada e equilibrada e constituir uma oportunidade no mercado de trabalho, no futuro.

Palavras-chave: Teletrabalho; Globalização; Tecnologias da Informação e Comunicação; Enquadramento legal; Futuro.

ABSTRACT

The purpose of this dissertation is to analyze, understand, and reflect on the evolution of telework legal regime, and the adequate recognition of its predominance and inherent opportunities, today and in the near future. For this reason, the chosen theme is “The (r)evolution of telework: a contemporary contract modality”.

Initially, a brief historical context of telework will be presented, from its origin to the way it has progressively evolved as a result of globalization, the evolution of the Information and Communication Technologies, and their impact on the world of work.

Then, the extensive analysis of the legal framework for teleworking will allow to understand its legal concept, the existing modalities, and the rights and duties of the teleworker and the employer. These provide respect for the equal treatment and privacy of the teleworker and ensure adequate control by the employer. That way, it is essential to recognize the advantages of teleworking, but also to inform and prevent its disadvantages.

In the European panorama, the study of the application of telework is equally important, due to the experiences in the business context and the legislative advances, as a reference for other countries.

Subsequently, and because of the COVID-19 pandemic, exceptional and urgent measures were implemented, which must be understood and evaluated.

Finally, as a result of these changes, challenges of telework are expected. Consequently, its implementation and execution must be done properly and balanced, and constitute an opportunity in the labor market, in the future.

Keywords: Telework; Globalization; Information and Communications Technologies; Legal framework; Future.

ÍNDICE GERAL

TERMO DE RESPONSABILIDADE.....	iii
PENSAMENTO.....	iv
AGRADECIMENTOS	v
RESUMO.....	vi
ABSTRACT.....	vii
LISTA DE ABREVIATURAS, ACRÓNIMOS E SIGLAS	xi
INTRODUÇÃO	1
CAPÍTULO I – Contexto histórico do teletrabalho.....	3
1. As transformações no trabalho	3
1.1. A Globalização e a evolução das Tecnologias da Informação e Comunicação.....	3
1.2. As repercussões no mundo laboral	4
2. O progresso do teletrabalho	6
2.1. Origem do teletrabalho	6
2.2. Evolução do teletrabalho	8
CAPÍTULO II – Enquadramento legal do teletrabalho	12
1. O teletrabalho no ordenamento jurídico português.....	12
1.1. Conceito legal de teletrabalho	12
1.2. Celebração de contrato para prestação subordinada de teletrabalho	14
1.3. Modalidades do teletrabalho.....	18
1.4. Direitos e Deveres das partes contratuais no regime de teletrabalho	21
1.4.1. Igualdade de tratamento	21
1.4.2. Participação e representação coletivas	23
1.4.3. Instrumentos de trabalho	24
1.4.4. Privacidade do trabalhador e controlo do empregador	25
1.4.4.1. Privacidade do trabalhador.....	25
1.4.4.2. Poderes do empregador	28
1.4.4.3. Confidencialidade das informações	30
1.4.4.4. Meios de vigilância no local de trabalho.....	31
2. Vantagens e desvantagens do teletrabalho.....	33
2.1. Benefícios do teletrabalho	34
2.2. Aspetos negativos do teletrabalho	36

CAPÍTULO III – O teletrabalho no contexto europeu	38
1. A implementação do Acordo-Quadro Europeu sobre o Teletrabalho	38
2. Panorama europeu da execução do teletrabalho	47
2.1. Evolução estatística do teletrabalho na Europa	47
2.2. Regulamentação vigente do teletrabalho e o direito à desconexão	51
CAPÍTULO IV – Medidas excepcionais no teletrabalho: tempos de mudança	56
1. Regime do teletrabalho em contexto pandémico	57
1.1. Obrigatoriedade do teletrabalho e respetivas exceções	57
1.2. Controlo à distância da atividade e dos tempos de trabalho	60
1.3. Instrumentos de trabalho e pagamento das despesas inerentes	61
1.4. Subsídio de refeição	62
1.5. Acidentes de trabalho	64
2. Consequências positivas e negativas do teletrabalho em tempos pandémicos ...	65
2.1. Efeitos Positivos	65
2.2. Efeitos negativos	66
CAPÍTULO V - O futuro do teletrabalho: desafios da nova era laboral	68
CONCLUSÃO	72
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	75

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 - Implementação do Acordo-Quadro Europeu sobre o Teletrabalho na viragem do século XXI	46
--	----

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Incidência do teletrabalho na UE27 e na Noruega (%), 2005	48
Gráfico 2 - Teletrabalho exercido de acordo com a situação profissional (Trabalhadores e Empregadores) na UE e no Reino Unido (%), 2015	49
Gráfico 3 - População, com idades entre os 15 e os 64 anos, a trabalhar usualmente a partir de casa (%) 2020	50

LISTA DE ABREVIATURAS, ACRÓNIMOS E SIGLAS

ACT	Autoridade para as Condições do Trabalho
CC	Código Civil
Cfr.	Conforme
CNPD	Comissão Nacional de Proteção de Dados
CRP	Constituição da República Portuguesa
CT	Código do Trabalho
DGERT	Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho
DL	Decreto-Lei
IRCT	Instrumentos de Regulação Coletiva de Trabalho
NTIC	Novas Tecnologias de Informação e Comunicação
<i>Op. Cit.</i>	<i>Opus Citatum</i> (Obra citada)
PME's	Pequenas e Médias Empresas
RGPD	Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados
TIC	Tecnologia da Informação e Comunicação
UE	União Europeia
<i>V.g.</i>	<i>Verbi gratia</i> (Por exemplo)

INTRODUÇÃO

A presente dissertação insere-se no âmbito do Mestrado em Solicitadoria, Especialização em Solicitadoria de Empresa, e aborda o tema do teletrabalho, em específico, “A (r)evolução do teletrabalho: modalidade de contrato contemporânea”.

Vivemos num mundo em constante evolução, transformação e atualização. O progresso das Tecnologias da Informação e Comunicação influenciam, de forma decisiva, as relações laborais. Atualmente, o mercado de trabalho encontra-se num processo de metamorfose, resultado da pandemia de COVID-19, que veio acelerar, significativamente, o recurso a novas formas de organização do trabalho, em especial, o regime do teletrabalho.

A escolha deste tema, ocorre da sua particular importância e interesse na atualidade. As repercussões deste regime, a nível jurídico, constituem elevada pertinência no Direito do Trabalho. O reconhecimento das complexidades e dos desafios inerentes ao teletrabalho são pertinentes, atualmente, para que, futuramente, sejam superados e aplicados com clareza, de forma adequada e proporcional. Pretende-se elucidar os benefícios da aplicação do teletrabalho, mas também os riscos que pode acarretar e a necessidade de diligenciar pelo respeito e pela defesa dos direitos e deveres do teletrabalhador e do empregador.

Por conseguinte, a metodologia utilizada terá como base a análise teórica de doutrina e jurisprudência nacionais e internacionais, de normas legislativas em vigor, a nível nacional e noutros ordenamentos jurídicos, assim como de artigos científicos, e na análise estatística, mediante recolha de dados de fontes fidedignas.

Os cinco capítulos estruturantes evidenciam a sucessão, diacrónica, do passado, do presente e do futuro do teletrabalho. De forma análoga, a concretização das experiências e dos conhecimentos, acerca do regime do teletrabalho, permitem a sua compreensão para progredir, agir, e diligenciar no sentido de ultrapassar barreiras existentes e superar os desafios vindouros.

No capítulo I, contexto histórico do teletrabalho, serão explicitadas as alterações globais, sobretudo a nível digital, que, conseqüentemente, potenciaram o surgimento do teletrabalho e respetivos progressos. Portugal, também, acompanhou estas mudanças, embora de forma ténue.

Deste modo, o enquadramento legal do teletrabalho, no capítulo II, será fulcral para a compreensão da evolução deste, no nosso país. A análise das normas regulamentadas abrangerá o conceito estipulado no Código do Trabalho, as modalidades existentes, bem como a garantia e cumprimento dos direitos e deveres das partes, e, por último, as vantagens e desvantagens do teletrabalho.

O capítulo III evidenciará o teletrabalho no contexto europeu e o modo como a sua aplicação constitui um paradigma como fator propulsor dos avanços legislativos, em alguns países.

O crescimento acelerado do regime do teletrabalho, no nosso país, devido à pandemia, aos tempos de mudança, originou medidas excepcionais no teletrabalho. Desta forma, no capítulo IV analisaremos os efeitos positivos e negativos advindos das mesmas.

Perante este panorama, será concebido no capítulo V o futuro do teletrabalho: desafios da nova era laboral.

E, na conclusão serão consolidadas as temáticas desenvolvidas, com a pretensão de coadjuvar na compreensão das particularidades do regime de teletrabalho, evidenciando os progressos recentes e a sua aplicabilidade futura.

CAPÍTULO I – Contexto histórico do teletrabalho

1. As transformações no trabalho

1.1. A Globalização e a evolução das Tecnologias da Informação e Comunicação

A globalização, fenómeno que origina diversas transformações a nível económico, social, político e cultural em todo o mundo, surge, potencialmente acentuada com os avanços das Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC). A expansão da Internet possibilita a utilização acentuada das TIC, considerando as suas potenciais vantagens na era da informação.¹

Os progressos tecnológicos fomentam o desenvolvimento da “aldeia global”, caracterizada pela possibilidade de transmissão de informação em tempo real, bem como a redução das distâncias e o desaparecimento das fronteiras no mundo.²

Contudo, surgem incertezas associadas à competitividade global³ e às desigualdades sociais e económicas. Estes acontecimentos exigem uma adaptação e modernização da sociedade⁴, reconhecida, nos dias de hoje, como a sociedade da informação⁵.

A Comissão Europeia defende, no denominado “Livro Branco”, que a acessibilidade da informação permite atenuar aquelas desigualdades, avaliar de forma adequada o mercado económico, no sentido de viabilizar o crescimento e a inovação empresarial.⁶

Atualmente, a informação constitui “um dos bens mais preciosos para as organizações”⁷.

O Relatório de Progresso Digital na Europa de 2017, elaborado pela Comissão Europeia, revela que, em 2016, 44% da população da União Europeia (UE 28) apresentava um nível insuficiente de competências digitais e 19% não tinha quaisquer competências digitais. Apesar de constituírem uma melhoria em relação a 2015 (45% e 21%, respetivamente), a Comissão Europeia considera necessário intensificar os esforços

¹ FERNÁNDEZ, António Barrero. (1999). *El Teletrabajo*. Tradução: Pedro Lopes d’Azevedo. 1ª Edição. Editorial Estampa, p. 103. Acrescenta, neste sentido, que “A Internet (...) é uma janela de oportunidades.”

² *Ibidem*, p. 87.

³ De acordo com António Barrero Fernández, a tecnologia está a transformar-se num meio para satisfazer o mais exigente dos deuses do fim do século, isto é, a competitividade. FERNÁNDEZ, António Barrero. *Op. cit.*, p. 86.

⁴ Comissão Europeia: Crescimento, Competitividade, Emprego. (1994). *Os desafios e as pistas para entrar no século XXI - «Livro Branco»*. Luxemburgo, Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias, p. 114. Disponível em <https://op.europa.eu/pt/publication-detail/-/publication/4e6ecfb6-471e-4108-9c7d-90cb1c3096af/language-pt>

⁵ Neste sentido, Glória Rebelo determina que nos encontramos “num contexto de sociedade de informação e de mudança tecnológica”, que ocasiona alterações em vários setores de atividade, garantindo maior produtividade e mobilidade, in REBELO, Glória. (2004). *Teletrabalho e Privacidade – Contributos e desafios para o Direito do Trabalho*. Editora RH, Lda, p. 4.

⁶ Comissão Europeia: Crescimento, Competitividade, Emprego. *Op. cit.*, p. 113.

⁷ SOUSA, Maria José. (1999). *Teletrabalho em Portugal – Difusão e condicionantes*. FCA – Editora de Informática, LDA, p. 19.

para melhorar as competências digitais dos europeus. Além disso, existem grandes disparidades entre os Estados-Membros, com a percentagem de pessoas sem competências digitais a variar entre 3% no Luxemburgo e 41% na Bulgária e na Roménia. Em dez países, especificamente, Portugal, Polónia, Eslovénia, Croácia, Lituânia, Itália, Grécia, Chipre, Bulgária e Roménia, pelo menos um quarto da população não tinha competências digitais.⁸

Deste modo, o acesso à informação assume notável relevância e, face às constantes inovações tecnológicas, é crucial que a sociedade possua *know-how* e formação adequada, neste âmbito. A inexistência destes pode originar o denominado analfabetismo tecnológico, o desemprego tecnológico e a exclusão social.⁹ “Hoje, a tecnologia dita a História”¹⁰.

1.2. As repercussões no mundo laboral

A globalização e a prevalência das TIC na sociedade da informação originam profundas alterações no mundo laboral.

Fruto destas mudanças, advêm novas formas de organização do trabalho, caracterizadas, progressivamente, pela sua flexibilidade. A utilização das TIC também viabiliza o desenvolvimento de atividades laborais à distância, pelo que é expectável o aumento destas, conforme a evolução das tecnologias¹¹. Por conseguinte, é possível trabalhar à distância para uma empresa mediante a utilização de um computador.¹²

Geralmente, o trabalhador dirige-se fisicamente à empresa com a qual celebra o respetivo contrato e cumpre os deveres a que está adstrito.¹³ Todavia, a existência da designada “empresa virtual”¹⁴ permite, segundo LEAL AMADO, a “convergência de uma rede telemática (termo que exprime a fusão entre a informática e as telecomunicações) que a ligará a fornecedores, clientes e trabalhadores localizados em qualquer parte da nossa «aldeia global»”.¹⁵

⁸ Comissão Europeia. (2017). *Commission Staff Working Document. Europe's Digital Progress Report*, p. 48. Disponível em http://ec.europa.eu/newsroom/document.cfm?doc_id=45188

⁹ MOREIRA, Teresa Coelho. (2012). *Novas Tecnologias: Um admirável mundo novo do trabalho?* Revista de Direitos e Garantias Fundamentais, Vitória, n. 11, p. 21.

¹⁰ FERNÁNDEZ, António Barrero. (1999). *El Teletrabajo*. Tradução: Pedro Lopes d’Azevedo. 1ª Edição. Editorial Estampa, p. 69.

¹¹ CORDEIRO, António Menezes. (2019). *Direito do Trabalho II – Direito Individual*. Coimbra: Edições Almedina, p. 665.

¹² REBELO, Glória. (2004). *Teletrabalho e Privacidade – Contributos e desafios para o Direito do Trabalho*. Editora RH, Lda., p. 61.

¹³ AMADO, João Leal. (2019). *Contrato de Trabalho – Noções Básicas*. 3ª Edição. Edições Almedina, p. 130.

¹⁴ O Livro Verde para a Sociedade da Informação em Portugal, explica que “a empresa virtual (de facto, uma rede de empresas) surge (...) como uma agregação de competências e recursos, originários em diferentes empresas, que se juntam para responder a uma oportunidade de negócio”. Cfr. Livro Verde para a Sociedade da Informação em Portugal. (1997). Missão para a Sociedade da Informação, Ministério da Ciência e Tecnologia. Lisboa, p. 56. Disponível em <http://www.labtec-cs.net/docs/livroverde-SocInf1997.pdf>

¹⁵ AMADO, João Leal. *Op. cit.*, p. 131.

Neste enquadramento, MENEZES CORDEIRO, exemplifica o caso da execução da contabilidade diária das empresas americanas por contabilistas na Índia, que tomam proveito da diferenciação de fusos horários.¹⁶

Hodiernamente, este fenómeno estimula o crescimento competitivo das empresas, como efeito da economia 24.7 (24 horas por dia, 7 dias por semana)¹⁷, que pretendem “gerir os riscos e maximizar os benefícios”¹⁸ e incentiva à procura de novas formas de exercer o trabalho, como a prática do regime de teletrabalho.

A Comissão Europeia já havia antecipado, em 1994, no chamado “Livro Branco”, que as condições de trabalho modificar-se-iam com a implementação de técnicas com maior flexibilidade nos horários e no local de trabalho, como o teletrabalho.¹⁹

O Relatório de Progresso Digital na Europa de 2017, elaborado pela Comissão Europeia, demonstrou que, em 2016, 37% da mão-de-obra da UE teve um nível insuficiente de competências digitais e 11% não apresentou quaisquer competências digitais (dados do Eurostat).²⁰

A maioria dos locais de trabalho da UE (28) usou computadores (93%), tecnologia de banda larga para aceder à Internet (94%), portáteis (75%) e outros dispositivos portáteis (63%), no entanto os locais de trabalho que utilizaram plataforma de intranet (22%), máquinas ou ferramentas CNC (8%) ou robôs programáveis (5%) representaram proporções menores, conforme o estudo desenvolvido pela Comissão Europeia, “*ICT for work: Digital skills in the workplace*”, em 2016.²¹

Assim, as novas tecnologias influenciaram o modo de trabalhar, originaram novos “dilemas”²², permitindo revolucionar o Direito do Trabalho. À luz do acórdão do Tribunal da Relação de Évora, de 28 de março de 2019, a “*crecente utilização das redes sociais on line como forma de expressão e comunicação, deu origem a novas problemáticas sociais e jurídicas, em todos os domínios da vida, nomeadamente na área do direito do trabalho.*”²³

Neste contexto, podem surgir dificuldades no que respeita à conformidade do Direito do Trabalho com a realidade laboral, devido à instabilidade daquele, relacionada

¹⁶ CORDEIRO, António Menezes. (2019). *Direito do Trabalho II – Direito Individual*. Coimbra: Edições Almedina, pp. 665, 666.

¹⁷ MARTINS, João Zenha. (2017). *Tempo de trabalho e tempo de repouso: qualificação e delimitação de conceitos*. Revista do CEJ n.º 2 de 2017, p. 210.

¹⁸ SOUSA, Maria José. (1999). *Teletrabalho em Portugal – Difusão e condicionantes*. FCA – Editora de Informática, LDA, p. 7.

¹⁹ Vide Comissão Europeia: Crescimento, Competitividade, Emprego. (1994). *Os desafios e as pistas para entrar no século XXI - «Livro Branco»*. Luxemburgo, Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias, p. 24.

²⁰ Cfr. Comissão Europeia. (2017). *Commission Staff Working Document. Europe's Digital Progress Report*, p. 50. Disponível em http://ec.europa.eu/newsroom/document.cfm?doc_id=45188

²¹ Comissão Europeia. (2016). *ICT for work: Digital skills in the workplace*, p. 46. Disponível em https://ec.europa.eu/newsroom/dae/document.cfm?doc_id=44434

²² Expressão utilizada por Susana Ferreira dos Santos, in SANTOS, Susana Ferreira dos. (2017). *A privacidade do trabalhador e a utilização das TIC*. Solicitadoria e Ação Executiva Estudos, p. 157.

²³ Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, de 28 de março de 2019. Processo n.º 747/18.5T8PTM.E1. Relator: PAULA DO PAÇO. Disponível em <http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/55801c7296f02f54802583d90052c54c?OpenDocument&Highlight=0,whatsapp> Acedido e consultado em 12 de outubro de 2020.

com a sua “juventude” e com a sua “sensibilidade” às modificações económicas, sociais e políticas²⁴.

Um dos problemas é o facto de o tempo tecnológico estar continuamente em aceleração e o tempo da justiça permanecer na mesma velocidade.²⁵

O Relatório da Comissão Global sobre o Futuro do Trabalho, de 2019, também advertiu para o facto de as “competências de hoje” não apresentarem qualquer analogia com os “trabalhos de amanhã” e as “novas competências adquiridas” poderem, repentinamente, tornar-se “obsoletas”.²⁶

Em consonância com LOBO XAVIER, é do trabalho que “depende a ocupação do tempo activo das pessoas, o espaço dos seus ócios, o essencial do seu rendimento e posição social, a possibilidade da sua realização pessoal.”, e “implica-se profundamente na personalidade do próprio trabalhador”²⁷.

Deste modo, o trabalho subordinado, elemento caracterizador do Direito do Trabalho²⁸, assume grande relevância, devendo adaptar-se às mudanças e inovações, porquanto trata-se de uma dimensão importante na vida da população²⁹.

2. O progresso do teletrabalho

2.1. Origem do teletrabalho

Nos anos 50, Norbert Wiener³⁰ desenvolveu, nas suas obras, o estudo da Cibernética, mencionando o conceito de “trabalho à distância”³¹ através da indicação de dois modos de comunicação, permutáveis entre si, designadamente, o transporte físico de dados e o transporte de informação. Para tal, exemplificou, hipoteticamente, o caso de um arquiteto que residiu na Europa e conseguiu supervisionar, à distância, a construção de um prédio nos Estados Unidos da América (EUA), utilizando a comunicação por *fac-símile*³².

²⁴ LEITE, JORGE. (2016). *Direito do Trabalho – Notas Sumárias*. Edição FDUP, CIJE. Revista Eletrónica de Direito. Ad Perpetuam Rei Memoriam, pp. 47 e 48.

²⁵ MOREIRA, Teresa Coelho. (2012). *Novas Tecnologias: Um admirável mundo novo do trabalho?* Revista de Direitos e Garantias Fundamentais, Vitória, n. 11, p. 23.

²⁶ Comissão Mundial sobre o Futuro do Trabalho. (2019). *Trabalhar para um Futuro Melhor*. Organização Internacional do Trabalho. Lisboa, p. 10. Disponível em http://www.dgert.gov.pt/wp-content/uploads/2019/03/Trabalhar-Futuro-Melhor_COMISSAO-MUNDIAL.pdf

²⁷ XAVIER, Bernardo da Gama Lobo. (2018). *Manual de Direito do Trabalho*. Colaboração de MARTINS, P. Furtado et al. 3.ª Edição, revista e atualizada. Lisboa: Rei dos Livros/Letras e Conceitos, p. 55.

²⁸ QUINTAS, Hélder e Paula. (2020). *Manual de Direito do Trabalho e de Processo do Trabalho*. 7ª Edição. Edições Almedina.

²⁹ XAVIER, Bernardo da Gama Lobo. *Op. cit.*, p. 55.

³⁰ Norbert Wiener, matemático e professor no Instituto de Tecnologia de Massachusetts, nasceu em 1894 e faleceu em 1964. Destacam-se as obras *Cybernetics or Control and Communication in the Animal and the Machine*, e *The Human Use of Human Beings*, publicadas em 1948 e em 1950, respetivamente.

³¹ SERRA, Joaquim Paulo. (2003). *O Teletrabalho - conceito e implicações*. Informação e Comunicação Online, Volume III–Mundo Online da Vida e Cidadania. Covilhã: Universidade da Beira Interior, p. 165.

³² Nos termos do relatório *Transportation Implications of Telecommuting*. (1993). U.S. Department of Transportation, utilizou o serviço “Ultrafax”, p. 4. Disponível em https://rosap.ntl.bts.gov/view/dot/2961/dot_2961_DS1.pdf.

A sociedade europeia vivenciou, nos anos 60, o crescimento do trabalho no domicílio, especialmente na produção de vestuário, têxteis e calçado. Nos anos 70, progrediu para outros setores, como a embalagem e montagem de artigos elétricos e eletrônicos, a alimentação industrial, as bebidas, os detergentes, os plásticos, os cosméticos, entre outros.³³

O surgimento de diversas circunstâncias com impacto mundial, particularmente, a crise petrolífera, determinante para a limitação das deslocações para o trabalho (*commuting*), tendo em vista a poupança de energia e a redução dos preços das TIC's (v.g. computadores), tornaram-se os principais fatores para Jack Nilles³⁴, considerado o "pai" do teletrabalho³⁵, introduzir o conceito de *telecommuting/telework*, em 1973 (ano em que se iniciou o primeiro projeto piloto de teletrabalho numa companhia de seguros da Califórnia³⁶). Esta definição pressupôs a substituição do transporte físico dos trabalhadores pela telecomunicação da informação.³⁷

Jack Nilles concluiu, em 1976³⁸, que a tecnologia reduzia as deslocações para o trabalho, pelo que a implementação do teletrabalho tornar-se-ia benéfica para as organizações. Desta forma, o trabalho vai ter com o trabalhador, ao invés de o trabalhador ir até o trabalho.³⁹

O avanço das tecnologias, com especial enfoque dos computadores⁴⁰, em 1977, também contribuiu para a dinamização do *telecommuting*.

³³ SERRA, Joaquim Paulo. (2003). *O Teletrabalho - conceito e implicações*. Informação e Comunicação Online, Volume III–Mundo Online da Vida e Cidadania. Covilhã: Universidade da Beira Interior, p. 165.

³⁴ Jack Nilles nasceu em Evanston, Illinois, e formou-se em física na Universidade de Lawrence, na Universidade Estadual de Ohio e na Universidade da Califórnia em Los Angeles. Iniciou a sua carreira profissional como oficial da Força Aérea dos Estados Unidos, no Laboratório de Reconhecimento Aéreo do Wright Air Development Center em Ohio. Após deixar o serviço militar, chefiou projetos preliminares de diversas naves espaciais de sensoriamento remoto e sistemas de comunicação para a Força Aérea dos Estados Unidos e para a NASA. Foi consultor do presidente Kennedy, do Conselho Consultivo de Ciência da Johnson, da Fundação Nacional da Ciência (NSF) e de outros departamentos federais. Em 1972, ingressou na Universidade da Califórnia do Sul como Diretor de Investigação Interdisciplinar e começou a sua pesquisa formal sobre *telecommuting/teleworking*, termos definidos em 1973. Em 1980, fundou a empresa de consultoria de gestão, JALA International, Inc. Destacam-se as obras *Telecommunications - Transportation Tradeoff*, de 1976, *Making Telecommuting Happen*, de 1994, e *Managing Telework: Strategies for Managing the Virtual Workforce*, de 1998. Informação disponível em <https://www.jala.com/jnmbio.php>

³⁵ SANTOS, Susana Ferreira dos. (2020). *Pagar ou não pagar o subsídio de refeição? Eis a questão na prestação subordinada de teletrabalho*. Direto em Dia, p. 1.

³⁶ Informação disponível em JALA International <https://www.jalahq.com/history.php>

³⁷ SERRA, Joaquim Paulo. (2003). *O Teletrabalho - conceito e implicações*. Informação e Comunicação Online, Volume III–Mundo Online da Vida e Cidadania. Covilhã: Universidade da Beira Interior, p. 166.

³⁸ Jack Nilles analisou uma seguradora com sede em Los Angeles, com mais de 2.000 funcionários e cada trabalhador percorreu em média 34,4 quilómetros por dia, a um custo total de US \$ 2,73 milhões, por ano (a preços de 1974). Cfr. WATERS-LYNCH, Julian. (11 de abril de 2020). *What 50 years of remote work teaches us*. BBC. Notícia disponível em <https://www.bbc.com/worklife/article/20200409-how-to-work-remotely-what-the-past-50-years-teaches-us>

³⁹ SANTOS, Susana Ferreira dos. (2020). *Pagar ou não pagar o subsídio de refeição? Eis a questão na prestação subordinada de teletrabalho*. Direto em Dia, p. 1.

⁴⁰ Por exemplo, o lançamento do Apple II, do TRS-80 e do Commodore PET, de acordo com CHM Revolution. *Computers for Everybody*. Disponível em <https://www.computerhistory.org/revolution/personal-computers/17/298>

Concomitantemente, assistiu-se ao aparecimento da designada “telemática” (*télématique*), neologismo formulado, em 1978, por Simon Nora e Alain Minc⁴¹, que estabeleceu a junção das tecnologias de informação com as telecomunicações.

Em 1980, Alvin Toffler, considerado um “futurista”⁴², previu na sua obra, *Third Wave*, que a casa assumiria uma nova importância, tornando-se uma unidade central na sociedade para o desempenho de funções económicas, médicas, educacionais e sociais.⁴³ Afirma, ainda, na obra *Previews & Premises*, que o trabalho repetitivo não apresentou lucros, nem maior produtividade, pelo que se impunha uma mudança, tanto na participação dos trabalhadores na tomada das decisões, incentivando à sua criatividade, como na flexibilidade de horários no seu trabalho.⁴⁴

O teletrabalho foi definido, em 1990, como o trabalho efetuado fora do escritório tradicional, e executado em casa ou num centro próximo de casa.⁴⁵ JACK NILLES, sublinha, na obra *Strategies for Managing the Virtual Workforce*, de 1998, que a Internet constitui a grande mudança e as tecnologias de comunicação a via para executar o teletrabalho.⁴⁶ Além disso, anteviu que, no século XXI, a capacidade de interagir na Internet seria um requisito absoluto.⁴⁷

2.2. Evolução do teletrabalho

A exposição da génese do teletrabalho impulsiona, consecutivamente, a compreensão da sua evolução e da sua exequibilidade na realidade laboral. Após a explicitação das diversas noções, várias empresas optaram pelo teletrabalho com o propósito de, numa fase inicial, reduzir o “*commuting*”, e, posteriormente, aumentar a produtividade, numa perspetiva económica.

Deste modo, em 1980, a organização Mountain Bell selecionou um grupo de gestores para exercer a atividade em teletrabalho.⁴⁸ Além desta, também a Aetna Life &

⁴¹ O antigo Presidente da República francês, Valéry Giscard d'Estaing, pediu a Simon Nora para realizar uma pesquisa sobre o impacto dos computadores e das novas tecnologias de telecomunicações, pelo que Simon Nora juntamente com Alain Minc apresentaram um relatório denominado *L' informatisation de la société*, em 1978.

⁴² Alvin Toffler nasceu em 1928, em Nova Iorque, e faleceu em 2016, em Los Angeles. Autor de diversas obras, com destaque para “*Future Shock*” e “*The Third Wave*”, publicadas em 1970 e 1980, respetivamente. No Jornal Público, Alvin Toffler é aclamado como “o autor que escreveu sobre o futuro” e o “futurólogo”. Cfr. PEREIRA, João Pedro. (30 de junho de 2016). *Alvin Toffler (1928-2016): o autor que escreveu sobre o futuro*. Jornal Público. Disponível em <https://www.publico.pt/2016/06/30/ciencia/noticia/alvin-toffler-19282016-o-autor-que-escreveu-sobre-o-futuro-1736873>, além de “futurologista” (SUBRAMANIAN, Courtney. (1 de julho de 2016). BBC News. Disponível em <https://www.bbc.com/news/world-us-canada-36675260>).

⁴³ TOFFLER, Alvin. (1980). *Third Wave*. Bantam Books, p. 354.

⁴⁴ TOFFLER, Alvin. (1983). *Previews & Premises: an interview with the author of Future Shock and The Third Wave*. Editora Black Rose Books LTD, p. 31.

⁴⁵ KITAMURA, Ryuichi; NILLES, Jack M.; CONROY, Patrick & FLEMING, David M.. (1990). *Telecommuting as a Transportation Planning Measure: Initial Results of California Pilot Project*. Reprint No. 58. The University of California. Transportation Center, p. 98.

⁴⁶ NILLES. JACK M. (1998). *Strategies for Managing the Virtual Workforce*. John Wiley & Sons, Inc., p. 69.

⁴⁷ *Ibidem*, p. 89.

⁴⁸ PHELPS, Nelson. (1985). *Office Workstations in the Home. Chapter: Mountain Bell: Program for Managers*. National Academy Press. Washington D.C., p. 33.

Casualty Companies⁴⁹ aplicou as práticas de teletrabalho. Em 1989, um dos projetos piloto, implementado em Los Angeles (*City of Los Angeles Telecommuting Project*)⁵⁰, permitiu avaliar o recurso ao teletrabalho como resposta aos problemas de congestionamento, de poluição atmosférica⁵¹ e de acesso das pessoas com mobilidade reduzida. Os benefícios deste regime atraíram outras grandes empresas, como a Xerox, American Express, Du Pont, Manufacturers Hanover Trust, Pacific Bell, IBM, Blue Cross & Blue Shield, J C Penney, Apple Computer, The Travelers Insurance Company⁵², algumas destas incluídas na lista de empresas da *Fortune 100*, nos anos 80 e 90.

De acordo com os dados dos censos, nos EUA (*US Census*), trabalharam em casa 2,2 milhões de pessoas, em 1980, e, em 1990, 3,4 milhões, ou seja, um aumento de 56%.

O relatório elaborado pelo *Bureau of Transportation Statistics* indicou que, nos anos 90, o local de trabalho concentrou-se, maioritariamente, em casa. Por isso, consideraram-se os termos referentes ao teletrabalho (*telecommuting*) e ao trabalho realizado em casa (*home-based work*) comuns.⁵³

Destarte, é possível constatar que não existiu um consenso relativamente à definição de teletrabalho, pelo que o número de teletrabalhadores oscilou consoante o objeto de estudo.⁵⁴ Exemplificando, em 1999, os dados da *American Housing Survey* estimaram a existência de 5,6 milhões de teletrabalhadores (subordinados e independentes) e os dados do *Telework America (TWA)* determinaram a existência de 19,6 milhões de teletrabalhadores (subordinados e independentes). Face a estes resultados, verifica-se uma especulação, tal como refere o diretor da pesquisa do TWA, resultante da inclusão de trabalhadores com vários empregos.⁵⁵

Porém, a admiração preexistente pelo teletrabalho diminuiu⁵⁶, resultante de experiências fortemente criticadas, a propósito do isolamento social, da exploração do trabalhador, maioritariamente, feminino e da atomização do trabalho⁵⁷.

⁴⁹ FORESTER, Tom. (1987). *High-tech Society: The Story of the Information Technology Revolution*, p. 162.

⁵⁰ Como resultado, algumas das conclusões foram: 16.000 funcionários de Los Angeles poderiam trabalhar à distância, pelo menos, em *part time*, em casa ou em escritórios satélite; a poluição do ar, o congestionamento e a dependência energética diminuiriam; teria impactos favoráveis nos custos da empresa, como a redução de escritórios; e melhoria na qualidade de vida para todos, inclusive pessoas com mobilidade reduzida. Disponível em https://www.jala.com/laexecs_umm.pdf.

⁵¹ O jornal *The New York Times* documenta, em 8 de maio de 1988, o congestionamento e a poluição existentes na Califórnia, estado americano. Disponível em <https://www.nytimes.com/1988/05/08/magazine/national-gridlock.html?pagewanted=all>

⁵² VENKATRAMAN, Santosh S. (1994). *Telecommuting: A new business work style*. Journal of International Information Management: Vol. 3: Iss. 2, Article 5, p. 11. Disponível em <https://scholarworks.lib.csusb.edu/jiim/vol3/iss2/5>

⁵³ O relatório esclarece, mesmo, que o teletrabalho, é a designação comum para os trabalhadores que trabalham em casa - “*Telecommuting, a common name for employees working at home (...)*”, in PRATT, Joanne H. (1997). *Counting the New Mobile Workforce*. U.S. Department of Transportation. Bureau of Transportation Statistics. Washington, DC, p. 3. Disponível em <https://evvsystems.com/images/whitepaper/wrkforce.pdf>

⁵⁴ MOKHTARIAN, Patricia L; SALOMON, Ilan & CHOO, S. (2005). *Measuring the measurable: Why can't we agree on the number of telecommuters in the U. S.?* UC Davis, p. 2 (“(...) a reason why consensus is unlikely – is that the “best” definition varies with the focus of interest”).

⁵⁵ *Ibidem*, p. 9.

⁵⁶ MOKHTARIAN, Patricia L; SALOMON, Ilan & CHOO, S. *Op. cit.*, p. 7.

⁵⁷ SERRA, Joaquim Paulo. (2003). *O Teletrabalho - conceito e implicações*. Informação e Comunicação Online, Volume III–Mundo Online da Vida e Cidadania. Covilhã: Universidade da Beira Interior, p. 166.

Na década de 90, o teletrabalho surgiu num enquadramento distinto, isto é, num contexto económico⁵⁸, direccionado para o aumento da flexibilidade e produtividade no trabalho.

Na Europa, a tendência para a consolidação da sociedade da informação, intensificou-se, em 1993, através do relatório da Comissão Europeia, com a presidência de Jacques Delors, no designado “Livro Branco” sobre o “Crescimento, Competitividade, Emprego - Os Desafios e as Pistas para Entrar no Século XXI”.⁵⁹

Segundo este, a “evolução da nossa sociedade para «uma sociedade da informação» é um movimento de fundo inevitável que afecta todas as engrenagens da sociedade e as relações entre os parceiros económicos”, pelo que seria possível a “reformulação do ordenamento do território e a promoção de novas formas de organização descentralizada do trabalho, tal como o teletrabalho.”⁶⁰

O Relatório sobre o Teletrabalho Europeu, publicado em 1999, determinou que, nesse ano, mais de 9 milhões de europeus recorreram às novas práticas de trabalho com a utilização de tecnologias, apesar de se verificar desigualdades na adoção do teletrabalho pelos Estados-Membros.⁶¹

Em Portugal, nos finais dos anos 90, verificou-se “pouca implementação desta forma de trabalhar”, de acordo com BRANDÃO MONIZ.⁶²

O Livro Verde para a Sociedade da Informação em Portugal, aprovado pelo Conselho de Ministros, a 17 de abril de 1997, e presente à Assembleia da República, em sessão plenária, a 30 de abril de 1997, fez alusão aos benefícios e inconvenientes do teletrabalho e acrescentou que a adoção deste pelas empresas estaria “longe de poder ser massificada”.⁶³

Os resultados do inquérito EMERGENCE, de 2000, demonstraram que, em Portugal, a percentagem de trabalhadores em teletrabalho nos estabelecimentos com cinquenta ou mais funcionários foi diminuta (cerca de 0,5%), em comparação com os

⁵⁸ SERRA, Joaquim Paulo. (2003). *O Teletrabalho - conceito e implicações*. Informação e Comunicação Online, Volume III—Mundo Online da Vida e Cidadania. Covilhã: Universidade da Beira Interior, p. 166. Joaquim Paulo Serra alude a Raymond-Marin Lemesle e Jean-Claude Marot (autores da obra *Le Télétravail*, de 1994, entre outras) para se referir ao paradigma dos anos 90, o “paradigma económico”. Na obra referida os autores concluem que o modelo de trabalho deveria ter uma aplicabilidade menos “social” e mais “económica”, com uma utilização progressista das tecnologias de comunicação in BRYANT, Susan Elisabeth, LEMESLE, Raymond-Marin & MAROT, Jean-Claude. (1994). *Le télétravail in Communication*. Information Médias Théories. Vol. 16 n.º 2, 1995, p. 223. Disponível em https://www.persee.fr/doc/comin_1189-3_788_1995_num_16_2_1750

⁵⁹ Nos termos do designado Livro Branco, a “nossa década é testemunho de um novo elo de ligação, pela sua dimensão e significado, entre o processo de inovação tecnológica e a organização económica e social. Um sem-número de inovações deu lugar a uma alteração profunda da organização das actividades e das relações no seio da sociedade. Surge, assim, uma nova «sociedade da informação» onde os serviços oferecidos pelas tecnologias da informação e das comunicações (TIC) contribuem para facilitar as actividades humanas.”, in Comissão Europeia: Crescimento, Competitividade, Emprego. (1994). *Os desafios e as pistas para entrar no século XXI - «Livro Branco»*. Luxemburgo, Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias, p. 113. Disponível em <https://op.europa.eu/pt/publication-detail/-/publication/0d563bc1-f17e-48ab-bb2a9dd9a31d5004>

⁶⁰ *Ibidem*, p. 115.

⁶¹ JOHNSON, Peter & BOTTERMAN, Maarten. (1999). *Status report on european telework: new methods of work 1999*. European telework. Disponível em <http://www.fim.uni-linz.ac.at/research/telework/tw99.pdf>

⁶² MONIZ, António Brandão. (2008). *Do Analógico ao Digital: O Trabalho na Sociedade do Conhecimento*. Associação para a Promoção e Desenvolvimento da Sociedade da Informação, p. 50.

⁶³ *Ibidem*, p. 58.

restantes países. Contrariamente, foram apresentados valores elevados na Holanda e Dinamarca, níveis moderados na Suécia, Finlândia, Áustria, Bélgica, Reino Unido e Alemanha, e níveis baixos nos restantes países da UE (15), inclusive a Hungria, a Polónia e a República Checa.⁶⁴

Esta conjuntura alterou, de forma determinante, o setor empresarial português que diligenciou pela sua adaptação ao mercado, tanto a nível de produtividade e flexibilidade, como a nível de conhecimentos tecnológicos. A título de exemplo destacam-se os projetos piloto de teletrabalho, lançados pela Telemanutenção, juntamente com a Portugal Telecom, em 1997 (e, mais tarde, com a HP, Microsoft, FCB, Rumos, PWC Consulting, entre outras). Estes permitiram a integração profissional de pessoas com necessidades especiais em regime de teletrabalho.

De acordo com GLÓRIA REBELO, o conceito de teletrabalho, numa perspetiva de trabalho à distância, não constituiu uma novidade, no início dos anos 2000.⁶⁵ Pelo contrário, resultou de numerosos avanços, que lhe conferiram uma nova realidade envolvente.⁶⁶

No entanto, a não regulamentação deste regime traduziu-se numa maior insegurança para empregadores e trabalhadores, além das “questões profundas de foro antropológico-filosófico sobre a natureza da relação Homem-máquina”⁶⁷.

Tendo em vista a expansão desta forma de organização do trabalho, em 2003, o Código do Trabalho (CT), regulamentou o teletrabalho enquanto contrato de trabalho, de forma expressa e, em 2009, entraram em vigor, no CT, novas alterações ao regime anterior.⁶⁸

⁶⁴ BATES, P. & HUWS, U. (2002). *Modelling eWork in Europe - Estimates, models and forecasts from the EMERGENCE Project*. The Institute for Employment Studies, p. 10.

⁶⁵ REBELO, Glória. (2002). *Trabalho e igualdade: Mulheres, Teletrabalho e Trabalho a tempo parcial*. Celta Editora, p. 66.

⁶⁶ Assim, esta nova envolvente representa verdadeiramente uma novidade, tendo em consideração, a conceção do teletrabalho, como novo modo de organização do trabalho, in REBELO, Glória. (2019). *Estudos de Direito de Trabalho*. Edições Sílabo, p. 211.

⁶⁷ ARAÚJO, E. Rodrigues & BENTO, S. Coelho. (2002). *Teletrabalho e Aprendizagem – Contributos para uma problematização*. Edição Fundação Calouste Gulbenkian, Fundação para a Ciência e a Tecnologia, p. 24.

⁶⁸ No âmbito da evolução do regime de teletrabalho no setor público, inicialmente, o Decreto-Lei n.º 259/98, de 18 de agosto, que introduz as regras em relação à duração e ao horário de trabalho na Administração Pública, enunciando no preâmbulo “a criação do regime de prestação de trabalho sujeito apenas ao cumprimento de objectivos, situação que facilita a concretização do designado «teletrabalho»” (Disponível em <https://dre.pt/application/conteudo/437237>). Posteriormente, a Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, aprova o Regime e Regulamento do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, e é revogada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, relativa à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP). Esta, determina a aplicação do teletrabalho aos “trabalhadores titulares de um vínculo de emprego público (...)”, e, estipula, que “pode ser determinada pelo empregador mediante requerimento do trabalhador”, nos artigos 68.º e 69.º, respetivamente (incluídos na Parte II – Vínculo de emprego público, Título III - Modalidades especiais de vínculo de emprego público, Capítulo II - Outras modalidades especiais de vínculo de emprego público).

CAPÍTULO II – Enquadramento legal do teletrabalho

1. O teletrabalho no ordenamento jurídico português

1.1. Conceito legal de teletrabalho

Em 2002 foi instituído o Acordo-Quadro Europeu sobre o Teletrabalho⁶⁹, com a finalidade de garantir uma maior segurança aos teletrabalhadores empregados na União Europeia. Portugal, em conformidade com este Acordo⁷⁰, tornou-se pioneiro⁷¹, a nível europeu, na introdução do regime jurídico do teletrabalho, no setor privado⁷².

Deste modo, o Código do Trabalho de 2003⁷³, veio estabelecer as normas de teletrabalho nos artigos 233.º a 243.º.

O artigo 233.º do CT de 2003 determinava que o teletrabalho seria a “*prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa do empregador, e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação.*”.

Assim, este modo de organização de trabalho ocasionou a desconstrução da definição clássica de “espaço-tempo de trabalho”⁷⁴. Trata-se de uma relação atípica de emprego⁷⁵, pois existe um afastamento das modalidades tradicionais de prestação do trabalho, provinda das transformações económicas e sociais e das inovações tecnológicas⁷⁶.

Atualmente, e desde 2009⁷⁷, o regime de teletrabalho encontra-se regulado nos artigos 165.º a 171.º do CT. O artigo 165.º do CT estipula a noção de teletrabalho. Este é

⁶⁹ Acordo-Quadro Europeu sobre o Teletrabalho, de 16 de Julho de 2002. Disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:c10131&from=EN>

⁷⁰ No mesmo sentido, GOMES REDINHA, determina que a “arquitetura do regime jurídico aqui introduzido acompanha de muito perto, quer a sistematização e alinhamento, quer o conteúdo do Acordo-Quadro Europeu sobre o Teletrabalho, de 16 de Julho de 2002”, in REDINHA, Maria Regina Gomes. (2007). *Teletrabalho - Anotação aos artigos 233º a 243º do Código do Trabalho de 2003*. Faculdade de Direito da Universidade do Porto, p. 1. Disponível em <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/18645/2/39958.pdf>

⁷¹ CORDEIRO, António Menezes. (2019). *Direito do Trabalho II – Direito Individual*. Coimbra: Edições Almedina, p. 666.

⁷² Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT). (2020). *Teletrabalho no contexto da Negociação Coletiva*. Negociação Coletiva em foco, n.º 1 de 2020, p. 3. Disponível em <https://www.dgert.gov.pt/wp-content/uploads/2020/10/DGERT-Teletrabalho-em-FOCO-1-de-2020.pdf>

⁷³ Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto.

⁷⁴ REBELO, Glória. (2004). *Teletrabalho e Privacidade – Contributos e desafios para o Direito do Trabalho*. Editora RH, Lda., p. 4.

⁷⁵ REDINHA, Maria Regina Gomes. (2009). *Relações Atípicas de Emprego (A Cautionary Tale)*. CIJE. Universidade do Porto, p. 119. As relações atípicas de emprego, são, segundo Maria Regina Gomes Redinha, “um fenómeno paradoxal, porque efêmero: a atipicidade está condenada a desaparecer. (...) Por outro lado, os paradigmas são eles próprios evolutivos e a atipicidade acaba, igualmente, por estar em constante mutação, dificultando o seu reconhecimento e definição”. *Ibidem*, p. 14.

⁷⁶ XAVIER, Bernardo da Gama Lobo. (2018). *Manual de Direito do Trabalho*. Colaboração de MARTINS, P. Furtado et al. 3.ª Edição, revista e atualizada. Lisboa: Rei dos Livros/Letras e Conceitos, p. 407.

⁷⁷ Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

definido como a “prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação.”⁷⁸

Nos termos do acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 10 de dezembro de 2019, “o CT/2009 não trouxe afinal alterações de relevo em relação ao precedente CT/03”⁷⁹.

De igual modo, FERREIRA DOS SANTOS reconhece que as alterações da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro face ao anterior regime foram pontuais e pouco significativas.⁸⁰

A disposição do atual artigo 165.º do CT denota a observância de dois elementos: o “geográfico ou topográfico”, referente ao trabalho realizado à distância, e o “tecnológico ou instrumental”, relativo ao recurso às TIC, de acordo com LEAL AMADO⁸¹.

As duas especificidades elencadas por LAMBELHO e GONÇALVES circunscrevem-se ao “fator geográfico”, exercido fora da empresa, e ao “fator funcional”, alusivo ao trabalho executado por meio das TIC⁸².

Por um lado, o fenómeno do teletrabalho tem “contornos bastante indefinidos”⁸³ e a definição de teletrabalho no atual artigo 165.º do CT é “bastante defeituosa”⁸⁴.

Por outro lado, o âmbito de aplicabilidade da noção explanada no artigo 165.º do CT é restrito, pois não abrange outras prestações de atividade que utilizem as TIC no trabalho sem a existência de um contrato de trabalho.⁸⁵

Assim, a não utilização das TIC constitui um fator decisivo para não considerar o trabalhador inserido no regime de teletrabalho (trata-se de uma condição *sine qua non*

⁷⁸ A título exemplificativo, os requisitos expressos no artigo 165.º do CT, são evidenciados no seguinte caso prático: “Alíria Rossana da Silva celebrou um contrato de trabalho com a Microsoft, no dia 25 de julho de 2019, a fim de desempenhar funções de programadora informática. Todavia, trabalha em casa, recorrendo a tecnologias de informação e comunicação (...)”. Logo, constitui uma relação de trabalho subordinada em regime de teletrabalho. Cfr. SANTOS, Susana Ferreira dos & FALCÃO, David. (2020). *Casos Práticos - Direito Do Trabalho*. 4ª Edição. Edições Almedina.
⁷⁹ Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 10 de dezembro de 2019. Processo n.º 2945/18.2T8AGD.P1. Relator: DOMINGOS MORAIS. Disponível em <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/91307d9a1b374183802584ef004ebb41?OpenDocument> Acedido e consultado em 16 de outubro de 2020.

⁸⁰ SANTOS, Susana Ferreira dos. (2015). *As Perspetivas Civis do Contrato de Trabalho - O Teletrabalho Subordinado: Seu estudo nos Ordenamentos Jurídicos Portugueses e Espanhol*. Tese de Doutoramento. Universidade da Coruña. Departamento de Direito Privado, p. 89. Disponível em https://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/15003/Santos_Gil_SusanaIsabelPintoFerreirados_TD_2015.pdf?sequence=4&isAllowed=y

⁸¹ LEAL AMADO, João. (2019). *Contrato de Trabalho – Noções Básicas*. 3ª Edição. Edições Almedina, p. 132.

⁸² LAMBELHO, Ana & GONÇALVES, Luísa Andias. (2017). *Direito do Trabalho - Da Teoria à Prática*. Rei dos Livros, p. 135. Existem situações em que o trabalho exercido fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação, não é regulado nos arts. 165º-171º, nomeadamente o teletrabalho autónomo. Caso haja dependência económica, poder-se-á considerar um contrato equiparado (10.º) e, eventualmente, aplicar as regras do trabalho no domicílio (Lei 101/2009, de 8 de setembro).

⁸³ REDINHA, Maria Regina Gomes. (2007). *Teletrabalho - Anotação aos artigos 233º a 243º do Código do Trabalho de 2003*. Faculdade de Direito da Universidade do Porto, p. 1. Disponível em <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/18645/2/39958.pdf>

⁸⁴ FERNANDES, António Monteiro. (2014). *Direito do Trabalho*. 17.º Edição. Edições Almedina, p. 460.

⁸⁵ MARTINEZ, Pedro Romano. (2006). *Direito do Trabalho*. 3.ª Edição. Coimbra: Edições Almedina, p. 659. Para além disso, não se incluem “o teletrabalho objecto de exploração empresarial, v.g., teleempresa (ou empresa de trabalho à distância, cuja actividade se resolve na oferta de produtos imateriais através da internet, sem contacto físico com os clientes) e o teletrabalho autónomo, nomeadamente no quadro de um contrato de prestação de serviço ou de empreitada”, in REDINHA, Maria Regina Gomes. *Op. cit.*, p. 4.

para a concretização do teletrabalho), além da circunstância de “subordinação virtual” existente entre o empregador e o trabalhador, no período laboral.⁸⁶

1.2. Celebração de contrato para prestação subordinada de teletrabalho

A prestação subordinada de teletrabalho, característica basilar do regime, assume temáticas particularmente relevantes, apresentadas no artigo 166.º do CT.

Assim, deve ser celebrado um contrato para prestação subordinada de teletrabalho, para que um trabalhador da empresa ou outro admitido para tal exerça a atividade em regime de teletrabalho (n.º 1 do supramencionado artigo).

O conceito de subordinação jurídica é essencial para a determinação dos vínculos contratuais⁸⁷. A posição jurídica do trabalhador⁸⁸ e do empregador⁸⁹, é determinada pelo contrato de trabalho.⁹⁰

O acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, de 21 de outubro de 2004, evidencia que “*o ponto fundamental para a caracterização de um contrato como tendo natureza laboral*”, tanto para a doutrina, como para a jurisprudência, “*consiste na existência do elemento «subordinação jurídica»*. *Do modo que quando ela existe, nos deparamos com um contrato de trabalho (...)*”⁹¹.

A celebração do contrato de trabalho ocorre quando uma pessoa singular se obriga, através de retribuição, a prestar a sua atividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob a autoridade destas (artigo 11.º do CT), sendo essa atividade realizada num local que pertence ao beneficiário ou por ele determinado (alínea a), n.º 1, do artigo 12.º do CT).

A relação de trabalho subordinado, assume natureza contratual, quando a prestação de trabalho é realizada sob a autoridade do empregador, prestada mediante certa retribuição⁹² (ou seja, é paga, periodicamente, uma quantia certa ao prestador de atividade, como contrapartida da mesma, nos termos da alínea d), do n.º 1, do artigo 12.º). Também deve ser realizada no local de trabalho estabelecido pelo empregador, com

⁸⁶ SANTOS, Susana Ferreira dos. (2017). *O Yin Yang da prestação subordinada em regime de teletrabalho*. Congresso Internacional de Ciências Jurídico-Empresariais. O Direito do Trabalho e as Empresas. Instituto Politécnico de Leiria - Escola Superior de Tecnologia e Gestão, p. 25.

⁸⁷ REBELO, Glória. (2019). *Estudos de Direito de Trabalho*. Edições Sílabo, p. 215.

⁸⁸ O trabalhador, um dos sujeitos (ou partes) do contrato de trabalho, é “aquele que nesse contrato é credor da retribuição ou salário e devedor da prestação do trabalho subordinado, ou seja, da atividade executada sob as ordens do outro contraente (entidade empregadora)” in XAVIER, Bernardo da Gama Lobo. (2018). *Manual de Direito do Trabalho*. Colaboração de MARTINS, P. Furtado *et al.* 3.ª Edição, revista e atualizada. Lisboa: Rei dos Livros/Letras e Conceitos, p. 413.

⁸⁹ O empregador ou entidade empregadora, um dos sujeitos (ou partes) do contrato de trabalho, é “aquele que nesse contrato é credor da prestação do trabalho, que a dirige e orienta, integrando-a na sua organização, e é devedor da retribuição, cabendo-lhe uma posição dominante simétrica à posição de subordinação em que está constituído o outro sujeito do contrato (trabalhador)”, cfr. *Ibidem*, p. 435.

⁹⁰ XAVIER, Bernardo da Gama Lobo. *Op. cit.*, p. 313.

⁹¹ Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, de 21 de outubro de 2004. Processo n.º 2355/04. Relator: SERRA LEITÃO. Disponível em <http://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/da0b6c2c3caf589b80256f3900345ed3?OpenDocument&Highlight=0,teletrabalho> Acedido e consultado em 19 de outubro de 2020.

⁹² REBELO, Glória. (2019). *Estudos de Direito de Trabalho*. Edições Sílabo, p. 215.

observância às horas de início e de termo (alínea c), do n.º 1, do artigo 12.º do CT), além dos instrumentos de trabalho, sujeitos a regras gerais (alínea b), do n.º 1, do artigo 12.º do CT) e específicas (alínea e), do n.º 5, do artigo 166.º do CT).

No caso de existência de trabalhador, vítima de violência doméstica, é-lhe consagrado o direito a pedir transferência, temporária ou definitiva, para outro estabelecimento da empresa, verificadas determinadas condições, como a apresentação de queixa-crime⁹³ e a saída da casa de morada de família quando se efetiva a transferência (alíneas a) e b), do n.º 1, do artigo 195.º do CT).

Este preceito é, à luz das considerações enunciadas por LEAL AMADO, inovador e curioso. Porém, o domicílio será o “último local” onde a vítima de violência doméstica desejará estar e prestar a sua atividade. Assim, entende-se que legislador admite que a vítima de violência doméstica exerce a sua atividade em teletrabalho num novo domicílio.⁹⁴ RAVARA considera a norma “questionável”, ou seja, o requisito da saída da casa de morada de família deve ser entendido de modo restrito, verificando-se, *v.g.*, por questões de segurança, pela integridade física e psíquica, e reorganização da vida da vítima.⁹⁵

Após a verificação destas condições e, no caso de o teletrabalho ser compatível com a atividade desempenhada pelo trabalhador, o n.º 2 do artigo 165.º do CT (que remete, expressamente, para o artigo 195.º do CT), estipula o direito de o trabalhador exercer a sua atividade em regime de teletrabalho. O trabalhador tem o direito potestativo à conversão para o regime de teletrabalho⁹⁶.

O trabalhador também tem o direito a exercer a atividade em regime de teletrabalho, no caso de ter filho com idade até 3 anos (quando seja compatível com a atividade desempenhada pelo trabalhador e o empregador disponha de recursos e meios), de acordo com o n.º 3 do artigo 166.º do CT.⁹⁷

O n.º 4 do artigo 166.º do CT dispõe o seguinte: “*O empregador não pode opor-se ao pedido do trabalhador nos termos dos números anteriores.*”.

Nos casos supramencionados, o trabalhador deve fundamentar o seu pedido, pois existem situações em que o empregador o poderá refutar. Por exemplo, se alegar e provar que a vítima de violência doméstica não dispõe deste estatuto, que o mesmo cessou ou que a atividade desenvolvida pela vítima é inadequada para recorrer ao teletrabalho.⁹⁸

⁹³ O crime de violência doméstica é considerado um crime público. Para ser desencadeado um procedimento criminal não é necessária queixa por parte da vítima de violência doméstica, basta uma denúncia ou conhecimento do crime e o Ministério Público pode promover o processo. Informação disponível em www.apav.pt.

⁹⁴ AMADO, João Leal. (2019). *Contrato de Trabalho – Noções Básicas*. 3ª Edição. Edições Almedina, p. 134.

⁹⁵ RAVARA, Diogo. (2016). *Violência Doméstica – implicações sociológicas, psicológicas e jurídicas do fenómeno*. Manual Pluridisciplinar. Centro de Estudos Judiciários, p. 352.

⁹⁶ LAMBELHO, Ana & GONÇALVES, Luísa Andias. (2017). *Direito do Trabalho - Da Teoria à Prática*. Rei dos Livros, p. 136.

⁹⁷ O Governo propôs, em julho de 2021, uma alteração neste âmbito, definindo que os pais com filhos menores de oito anos possam ficar em teletrabalho, com a condição de este regime ser partilhado entre os progenitores. Disponível em <https://www.jornaldenegocios.pt/economia/politica/detalhe/governo-promete-teletrabalho-a-pais-com-filhos-ate-8-anos>.

⁹⁸ LAMBELHO, Ana & GONÇALVES, Luísa Andias. *Op. cit.*, p. 136.

O legislador institui “critérios mínimos” em cada uma das situações, particularmente, o critério de compatibilidade do teletrabalho com a atividade do trabalhador (n.º 2) e o critério de compatibilidade de teletrabalho com a atividade do trabalhador e critério de existência de meios e recursos por parte do empregador (n.º 3). Nos termos do n.º 3 do referido artigo, o empregador tem mais uma razão para se opor. Na interpretação de ABRUNHOSA E SOUSA, a vítima de violência doméstica encontra-se numa situação de maior urgência na vida quotidiana do trabalhador. No entanto, o exercício do direito de recusa do empregador não está expressamente definido, pelo que o recurso a uma ação de simples apreciação constitui o meio de reconhecimento judicial.⁹⁹

De modo complementar, a violação do disposto no n.º 3 constitui contra-ordenação grave e o disposto no n.º 4 uma contra-ordenação leve, nos termos do n.º 8 do artigo 166.º do CT. A Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro introduz uma novidade, o n.º 3, mas o atual n.º 8, não considera esta atualização. Consequentemente, o não cumprimento do n.º 2 não é sancionado de forma expressa.

O legislador comete, desta forma, um “lapso”, pois o objetivo seria a aplicação de sanções nos casos previstos nos n.ºs 2, 3 e 4. Caso contrário verifica-se uma desvalorização no incumprimento do pedido do trabalhador vítima de violência doméstica para exercer a sua atividade em teletrabalho.¹⁰⁰ A regra estipulada, no supracitado n.º 8, atribui ao n.º 4, contra-ordenação leve, logo a oposição do empregador para a vítima de violência doméstica exercer teletrabalho é, por conseguinte, uma contra-ordenação leve.

O contrato de trabalho está sujeito a forma escrita e deve conter, de acordo com o n.º 5 do artigo 166.º, a identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes (alínea a)), a indicação da atividade a prestar pelo trabalhador, mencionando expressamente o regime de teletrabalho, e correspondente retribuição (alínea b)), a indicação do período normal de trabalho (alínea c)), caso o período previsto para a prestação de trabalho em regime de teletrabalho seja inferior à duração previsível do contrato de trabalho, a menção da atividade a exercer após o termo daquele período (alínea d))¹⁰¹, a propriedade dos instrumentos de trabalho, assim como do responsável pela respetiva instalação e manutenção e pelo pagamento das inerentes despesas de consumo e de utilização (alínea e)), e a identificação do estabelecimento ou departamento da empresa em cuja

⁹⁹ ABRUNHOSA E SOUSA, Duarte. (2016). *O enquadramento legal do teletrabalho em Portugal*. Revista Derecho Social y Empresa n.º 6, p. 15. Disponível em <https://www.ajj.pt/publicacoes/3>

¹⁰⁰ *Ibidem*, p. 16.

¹⁰¹ Através da análise da alínea d), do n.º 5, do artigo 166.º do CT, reconhecem-se três pressupostos, ou seja, o trabalhador pode ser admitido em regime de contrato para prestação subordinada de teletrabalho sem termo, com indicação da duração máxima e, após o seu término, inicia a sua atividade em regime comum, nos termos acordados pelas partes, no contrato inicial; o trabalhador pode ser contratado em regime de contrato para prestação subordinada de teletrabalho sem termo, sem indicação da duração do trabalho, e este regime permanece durante a execução do contrato; e, as partes podem celebrar um contrato de trabalho para prestação subordinada de teletrabalho, a termo, tendo em consideração os motivos elencados no artigo 140.º do CT, e findo este contrato, extingue-se o vínculo laboral estabelecido; esta última hipótese, pode, ainda, admitir que, parte da execução do contrato a termo seja realizada em regime de teletrabalho e parte em regime de trabalho na empresa, in MARTINEZ, Pedro Romano *et al.* (2020). *Código do Trabalho Anotado*. 13.ª Edição. Edições Almedina, p. 433.

dependência fica o trabalhador e quem este deve contactar no âmbito da prestação de trabalho (alínea f)¹⁰².

A forma escrita é exigida somente para prova da estipulação do regime de teletrabalho, como definido no n.º 7 do artigo 166.º do CT. Trata-se de uma formalidade *ad probationem*.¹⁰³

O teletrabalhador e o empregador podem, mediante acordo escrito, determinar que aquele pode passar a trabalhar no regime dos demais trabalhadores da empresa a título definitivo ou por período determinado, à luz do n.º 6 do artigo 166.º.

A estas disposições acresce o facto de o teletrabalho poder ser prestado em regime de isenção de horário de trabalho, nos termos da alínea c), do n.º 1, do artigo 218.º do CT.

O acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 11 de julho de 2018, indica que, o código do trabalho “*inovou na matéria respeitante ao regime de isenção de horário de trabalho, sendo agora regulada como mais um instrumento de flexibilidade na organização do trabalho, cujo uso nas situações em que é admissível fica dependente do mero acordo das partes.*”¹⁰⁴.

O artigo 167.º do CT acrescenta algumas especificidades relativas ao contrato para prestação subordinada de teletrabalho, designadamente, a duração inicial do mesmo não poder exceder três anos ou o prazo estabelecido em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, no caso de trabalhador anteriormente vinculado ao empregador (n.º 1).

O legislador manifesta maior cautela em relação ao trabalhador interno¹⁰⁵ (aquele que passa a exercer a sua atividade em regime de teletrabalho, em determinado momento da execução do seu contrato), em comparação com o trabalhador externo (contratado, *ab initio*, para exercer a sua prestação de trabalho em regime de teletrabalho)¹⁰⁶.

O limite máximo de três anos exigido para a duração da prestação laboral em regime de teletrabalho (que pode ser modificado por IRCT), ocorre em virtude de obstar situações de ausência prolongada do trabalhador, isolamento, desenraizamento social e profissional, e dificuldades em progredir na profissão.¹⁰⁷

O contrato referido pode ser denunciado, pelas partes, nos primeiros 30 dias da sua execução (n.º 2 do artigo 167.º do CT).

¹⁰² Deste modo, o trabalhador não fica “condenado ao abandono, ao ostracismo e ao isolamento”, in MARTINEZ, Pedro Romano *et al.* (2020). *Código do Trabalho Anotado*. 13.ª Edição. Edições Almedina, pp. 433, 434.

¹⁰³ AMADO, João Leal. (2019). *Contrato de Trabalho – Noções Básicas*. 3ª Edição. Edições Almedina, p. 133.

¹⁰⁴ Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 11 de julho de 2018. Processo 11939/16.1T8PRT.P1. Relator JERÓNIMO FREITAS, in <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/c078749241984cb98025831c0047fc45?OpenDocument> Acedido e consultado em 27 de outubro de 2020.

¹⁰⁵ BARATA, Mário Simões. (2020). *O regime jurídico do teletrabalho em Portugal - The legal regime of teleworking in Portugal*. Revista Ibérica do Direito, Ano I, Vol. I, Núm. I, Jan/Abr 2020, p. 61.

¹⁰⁶ SANTOS, Susana Ferreira dos. (2015). *As Perspetivas Cíveis do Contrato de Trabalho - O Teletrabalho Subordinado: Seu estudo nos Ordenamentos Jurídicos Português e Espanhol*. Tese de Doutoramento. Universidade da Coruña. Departamento de Direito Privado, p. 134. Disponível em https://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/15003/SantosGil_SusanaIsabelPintoFerreirados_TD_2015.pdf?sequence=4&isAllowed=y

¹⁰⁷ O limite temporal em análise, não se aplica ao teletrabalho externo, in MARTINEZ, Pedro Romano *et al.* (2020). *Código do Trabalho Anotado*. 13.ª Edição. Edições Almedina, p. 436.

De acordo com ABRUNHOSA E SOUSA, este período de 30 dias constitui um “verdadeiro período experimental”.¹⁰⁸ De igual modo, GOMES REDINHA considera este período experimental determinante para as partes se enquadrarem ao novo contexto de execução da prestação laboral.¹⁰⁹

Diversamente, GUILHERME DRAY e PALMA RAMALHO interpretam um “direito de arrependimento”, que desempenha um papel similar ao do período experimental.^{110 111}

No sentido de ressaltar a interpretação deste preceito, importa ter em consideração que, no caso de teletrabalho interno, a denúncia do acordo não determina a extinção do vínculo laboral, pois o contrato de trabalho inicial subsiste.¹¹² Porém, a prestação laboral em regime de teletrabalho extingue-se. Assim, o trabalhador tem o direito de retomar a prestação de trabalho, nos termos acordados ou nos previstos em IRCT, quando cessa o contrato para prestação subordinada de teletrabalho (n.º 3 do artigo 167.º do CT). A violação desta norma constitui contra-ordenação grave (n.º 4 do artigo 167.º do CT).

Face às circunstâncias especificadas, o teletrabalho subordinado poder-se-á intensificar, no futuro, como resultado das numerosas transformações vivenciadas, nos dias de hoje. Para tal, contribui a existência de diversas modalidades para exercer teletrabalho, explanadas no ponto seguinte.

1.3. Modalidades do teletrabalho

O teletrabalho compreende várias modalidades, apresentando um caráter multifacetado¹¹³.

O Código do Trabalho não indica, expressamente, as modalidades. No entanto, é possível depreender que o n.º 2 do artigo 170.º não só reconhece o teletrabalho no domicílio, como também outras modalidades (“*Sempre que o teletrabalho seja realizado no domicílio do trabalhador (...)*”).¹¹⁴

LEAL AMADO destaca dois critérios, o critério geográfico, que abrange o teletrabalho executado no domicílio, num telecentro e o teletrabalho móvel ou nómada, e o critério comunicativo, que inclui o teletrabalho *on line* (*one way line* ou *two way line*) ou *off line*.

¹⁰⁸ ABRUNHOSA E SOUSA, Duarte. (2016). *O enquadramento legal do teletrabalho em Portugal*. Revista Derecho Social y Empresa n.º 6, p. 10. Disponível em <https://www.aji.pt/publicacoes/3>

¹⁰⁹ REDINHA, Maria Regina Gomes. (2007). *Teletrabalho - Anotação aos artigos 233º a 243º do Código do Trabalho de 2003*. Faculdade de Direito da Universidade do Porto, p. 7. Disponível em <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/18645/2/39958.pdf>

¹¹⁰ MARTINEZ, Pedro Romano *et al.* (2020). *Código do Trabalho Anotado*. 13.ª Edição. Edições Almedina, p. 436.

¹¹¹ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. (2010). *Direito do Trabalho, Parte II - Situações Laborais Individuais*. 3.ª Edição. Almedina, p. 365.

¹¹² MARTINEZ, Pedro Romano *et al.* *Op. cit.*, p. 436.

¹¹³ AMADO, João Leal. (2019). *Contrato de Trabalho – Noções Básicas*. 3ª Edição. Edições Almedina, p. 132.

¹¹⁴ BATALHA, António Lopes. (2007). *A alienabilidade no Direito Laboral: trabalho no domicílio e teletrabalho*. Lisboa: Edições Universitárias Lusófonas, p. 324.

GLÓRIA REBELO identifica o critério do local, que engloba o teletrabalho no domicílio, o teletrabalho em telecentros e o teletrabalho móvel ou itinerante, e o critério da forma de comunicação ou ligação à empresa, que integra o teletrabalho em contacto informático direto e permanente com a empresa e o teletrabalho em que não é necessário o contacto permanente com a empresa.

A análise das modalidades admitidas no critério geográfico ou do local permite constatar que o teletrabalho no domicílio constitui a modalidade mais comum¹¹⁵, que pode ser executada no domicílio do trabalhador ou do cliente¹¹⁶.

O teletrabalho no domicílio é distinto do tradicional trabalho no domicílio. Em primeiro lugar, o teletrabalho não é, apenas, executado no domicílio, assumindo outras modalidades e, em segundo lugar, é necessário o recurso às TIC que permitem o estabelecimento da subordinação jurídica entre as partes do contrato. Em contrapartida, o trabalho no domicílio tradicional abrange, maioritariamente, atividades manuais e artesanais (v.g. alfaiates).¹¹⁷ A prestação de atividade é realizada no domicílio ou em instalação do trabalhador, sem subordinação jurídica e, também, para fornecer o produto acabado (depois de comprar a matéria-prima), mediante preço estipulado ao respetivo vendedor, desde que não exista dependência económica do beneficiário da atividade, nos termos da Lei n.º 101/2009, de 8 de setembro (artigo 1.º). De acordo com LEAL AMADO, trata-se de um “processo de desintegração da empresa e de descentralização produtiva”.¹¹⁸

O teletrabalho prestado num telecentro consiste naquele cuja estrutura é partilhada por teletrabalhadores sem relação entre si, de modo telemático, ligados à mesma empresa ou a diversas empresas.¹¹⁹ Isto é, são centros de teletrabalho cujo propósito é permitir a deslocalização do trabalho para áreas distantes dos tradicionais centros empresariais.¹²⁰ Podem existir vários tipos de centros de teletrabalho, como os centros satélite e os *telecottages*.¹²¹

Os centros ou escritórios satélite e os *telecottages* são distintos, na medida em que, nos primeiros, os teletrabalhadores são todos da mesma empresa, partilhando o espaço e o equipamento necessários no exercício da sua atividade e, nos segundos, podem coexistir teletrabalhadores vinculados a diversos empregadores, situados, normalmente, na

¹¹⁵ AMADO, João Leal. (2019). *Contrato de Trabalho – Noções Básicas*. 3ª Edição. Edições Almedina, p. 132. António Lopes Batalha refere, no mesmo sentido, que o teletrabalho no domicílio “é a modalidade mais usual e frequente” e “a mais documentada”, in BATALHA, António Lopes. (2007). *A alienabilidade no Direito Laboral: trabalho no domicílio e teletrabalho*. Lisboa: Edições Universitárias Lusófonas, p. 293.

¹¹⁶ REBELO, Glória. (2019). *Estudos de Direito de Trabalho*. Edições Sílabo, p. 212.

¹¹⁷ AMADO, João Leal. (2019). *Op. cit.*, p. 135.

¹¹⁸ *Ibidem*, p. 136.

¹¹⁹ AMADO, João Leal. *Op. cit.*, p. 132.

¹²⁰ Neste sentido, é possível a instalação de telecentros em aldeias, vilas ou cidades, no litoral ou no interior, in BATALHA, António Lopes. (2007). *A alienabilidade no Direito Laboral: trabalho no domicílio e teletrabalho*. Lisboa: Edições Universitárias Lusófonas, p. 298.

¹²¹ REBELO, Glória. (2019). *Estudos de Direito de Trabalho*. Edições Sílabo, p. 228.

periferia dos centros urbanos¹²², promovendo a reconversão económica destas zonas (v.g. oportunidades de trabalho e formação profissional)¹²³.

O teletrabalho móvel, nómada ou itinerante é realizado através de instrumentos portáteis¹²⁴ e o local pode ser improvisado¹²⁵. Por exemplo, quando o teletrabalhador está a trabalhar a partir de um hotel, de um automóvel ou de um comboio.¹²⁶ Na mesma proporção que constitui a modalidade de teletrabalho com mais autonomia, também configura a que comporta mais controlo empresarial¹²⁷. O teletrabalhador móvel possui o “dom da ubiquidade”, podendo estar sempre na empresa e junto do cliente.¹²⁸

No que concerne ao critério comunicativo ou da forma de comunicação ou ligação à empresa, o tipo de ligação que se estabelece entre o teletrabalhador e o empregador, é determinante. Pode ser classificado de teletrabalho *on line*, incluindo-se o teletrabalho unidirecional, *one way line* (somente o empregador conecta com o trabalhador), e o bidirecional, *two way line* (existe uma conexão constante entre o trabalhador e o empregador) ou de teletrabalho *off line* (não existe a mencionada ligação, apenas um contacto ocasional)¹²⁹.

O teletrabalho *on line*, em específico no caso de *two way line*, não é considerado por LOPES BATALHA como uma modalidade, devido à interação constante, semelhante à atividade efetuada no interior da empresa. Assim, considera que, apenas, se pode admitir o teletrabalho *one way line* e *off line*, pois a visita ao local de trabalho, com a finalidade de controlar a atividade laboral e os instrumentos de trabalho, só pode ser realizada entre as 9 e as 19 horas, assistida pelo trabalhador ou por pessoa por ele designada (n.º 2 do artigo 170.º do CT). Acrescenta que a única forma de controlar o teletrabalhador e os equipamentos é pessoalmente.

A posição de FERREIRA DOS SANTOS é antagónica à do mencionado autor, porquanto considera que o teletrabalho *one way line* e *off line* não se incluem na noção, por não haver conexão constante entre o trabalhador e o empregador, através dos meios telemáticos.¹³⁰ GOMES REDINHA, também defende que a ligação *on line* é a que permite obter vantagens, como a flexibilidade no espaço e no tempo e adequa-se ao “exercício heterodeterminado da prestação”.¹³¹

¹²² QUINTAS, Hélder e Paula. (2016). *Manual de Direito do Trabalho e de Processo do Trabalho*. 5ª edição. Coimbra: Almedina, p. 75.

¹²³ URZE, Paula; BARROSO, Sónia Godinho & GOMES, Cláudia Teixeira. (2003). *Contributos técnico-culturais para a discussão do conceito de teletrabalho*. Revista da Faculdade de Ciências Sociais e Humanas, n.º 15, Lisboa, Edições Colibri, p. 58. Disponível em https://run.unl.pt/bitstream/10362/7962/1/RFCSH15_51_68.pdf

¹²⁴ AMADO, João Leal. (2019). *Contrato de Trabalho – Noções Básicas*. 3ª Edição. Edições Almedina, p. 132.

¹²⁵ REBELO, Glória. (2019). *Estudos de Direito de Trabalho*. Edições Sílabo, p. 211.

¹²⁶ *Ibidem*, p. 212.

¹²⁷ BATALHA, António Lopes. (2007). *A alienabilidade no Direito Laboral: trabalho no domicílio e teletrabalho*. Lisboa: Edições Universitárias Lusófonas, p. 300.

¹²⁸ *Ibidem*.

¹²⁹ SANTOS, Susana Ferreira dos. (2015). *As Perspetivas Civis do Contrato de Trabalho - O Teletrabalho Subordinado: Seu estudo nos Ordenamentos Jurídicos Português e Espanhol*. Tese de Doutoramento. Universidade da Coruña. Departamento de Direito Privado, p. 41. Disponível em https://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/15003/SantosGil_SusanaIsabelPintoFerreirados_TD_2015.pdf?sequence=4&isAllowed=y.

¹³⁰ *Ibidem*, p. 42.

¹³¹ REDINHA, Maria Regina Gomes. (2020). *Teletrabalho 2020 ou o encanto de Janos*. COVID-19 e Trabalho: O dia seguinte. Estudos APODIT 7. Lisboa: AAFDL Editora, p. 45

Tendo em consideração os argumentos apresentados, apesar de divergentes, é indubitável que o modelo *online* (designadamente, *two way line*) é, atualmente, fundamental. É o mais completo e o que, realmente, caracteriza o teletrabalho.¹³² Existe uma conexão permanente entre o computador “periférico” do trabalhador e o “central” do empregador. Esta conexão, que permite o controlo da atividade prestada pelo trabalhador, é designada de “trela eletrónica”.¹³³

Ademais, também se considera a prestação de teletrabalho em regime de contrato de trabalho a termo ou de trabalho temporário, desde que estejam reunidos os pressupostos e preenchidos os requisitos destes tipos contratuais.¹³⁴

Consequentemente, é necessária a delimitação dos direitos e deveres das partes no contrato de prestação subordinada de teletrabalho.

1.4. Direitos e Deveres das partes contratuais no regime de teletrabalho

A proteção jurídica dos trabalhadores integra a história do direito do trabalho, desde o seu surgimento¹³⁵, pelo facto de as partes intervenientes no contrato não se encontrarem numa posição igualitária, atendendo à dependência jurídica e económica do trabalhador¹³⁶.

Destarte, podem surgir ambiguidades relacionadas com os direitos e deveres do trabalhador subordinado e do empregador, em particular, no que respeita à igualdade de tratamento do trabalhador em regime de teletrabalho, à sua participação e representação coletivas e aos instrumentos de trabalho utilizados. O respeito pela privacidade do trabalhador assume especial relevância, bem como a observância dos poderes do empregador.

1.4.1. Igualdade de tratamento

O artigo 169.º do CT consagra, de forma expressa, a igualdade de tratamento de trabalhador em regime de teletrabalho, nomeadamente no que respeita à formação e promoção ou carreira profissionais, aos limites do período normal de trabalho e outras condições de trabalho, à segurança e saúde no trabalho e à reparação de danos emergentes de acidente de trabalho ou no caso de doença profissional (n.º 1).

¹³² REDINHA, Maria Regina Gomes. (1999). *O teletrabalho*. Texto publicado in II Congresso Nacional de Direito do Trabalho – Memórias, Almedina, p. 15. Disponível em <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/18672/2/49720.pdf>

¹³³ AMADO, João Leal. (2019). *Contrato de Trabalho – Noções Básicas*. 3ª Edição. Edições Almedina, p. 132.

¹³⁴ MARTINEZ, Pedro Romano *et al.* (2020). *Código do Trabalho Anotado*. 13.ª Edição. Edições Almedina, p. 430.

¹³⁵ ABRANTES, José João. (2018). *Estudos de Direito do Trabalho*. Lisboa: AAFDL Editora, p. 118.

¹³⁶ LAMBELHO, Ana & GONÇALVES, Luísa Andias. (2017). *Direito do Trabalho - Da Teoria à Prática*. Rei dos Livros, p. 21.

Assim, o teletrabalhador deve beneficiar de igual tratamento, em relação aos restantes trabalhadores, independentemente da distância, da exterioridade e da utilização dos meios informáticos.¹³⁷

De modo a promover a igualdade de tratamento, o empregador deve proporcionar uma formação adequada ao teletrabalhador, sobre a utilização das TIC, para exercer a sua atividade, no caso de necessitar (n.º 2 do artigo 169.º do CT). O propósito desta norma é dotar os trabalhadores com competências e qualificações, que promovam progressos no seu desempenho profissional.¹³⁸ A formação deve ser contínua, atendendo aos constantes progressos tecnológicos.¹³⁹

Nas relações de trabalho tradicionais, os trabalhadores criam laços e vínculos por trabalharem em conjunto.¹⁴⁰ No regime de teletrabalho, frequentemente, associado ao isolamento do trabalhador, o empregador deve combater esta situação, promovendo contactos regulares (n.º 3 do artigo 169.º do CT). Para além disso, os meios tecnológicos possibilitam a substituição da relação *face to face* com o empregador, assegurando a existência da relação de trabalho com subordinação jurídica.¹⁴¹

No que concerne aos limites do período normal de trabalho e outras condições de trabalho, o teletrabalhador aufero do mesmo tempo de descanso semanal, férias, feriados e faltas que os restantes trabalhadores da empresa. O teletrabalhador concentra-se nos resultados e nos objetivos¹⁴², logo este período normal não poderá ser superior às oito horas diárias e quarenta horas semanais (n.º 1 do artigo 203.º do CT). A existência de limites na duração do trabalho pode estar correlacionada com a proteção da saúde do trabalhador, aos níveis físico e psíquico.¹⁴³ Subsistem casos em que as fronteiras entre tempo de trabalho e tempo de descanso podem ser bastantes ténues¹⁴⁴, desencadeando várias questões, apreciadas posteriormente Privacidade do trabalhador e controlo do empregador).

No anterior CT de 2003, o artigo 239.º, n.º 2 determinava que o empregador era responsável pela definição e execução de políticas de segurança, higiene e saúde. Apesar da ausência de correspondência desta norma com o atual CT, a obrigação de segurança e saúde deve permanecer, desde logo, pela aplicação do regime geral¹⁴⁵.

¹³⁷ BATALHA, António Lopes. (2007). *A alienabilidade no Direito Laboral: trabalho no domicílio e teletrabalho*. Lisboa: Edições Universitárias Lusófonas, p. 329.

¹³⁸ XAVIER, Bernardo da Gama Lobo. (2018). *Manual de Direito do Trabalho*. Colaboração de MARTINS, P. Furtado et al. 3.ª Edição, revista e atualizada. Lisboa: Rei dos Livros/Letras e Conceitos, p. 1065.

¹³⁹ SOUSA, Maria José. (1999). *Teletrabalho em Portugal – Difusão e condicionantes*. FCA – Editora de Informática, LDA, p. 88.

¹⁴⁰ XAVIER, Bernardo da Gama Lobo. *Op. cit.*, p. 99.

¹⁴¹ ABRUNHOSA E SOUSA, Duarte. (2016). *O enquadramento legal do teletrabalho em Portugal*. Revista Derecho Social y Empresa n.º 6, p. 12. Disponível em <https://www.ajj.pt/publicacoes/3>

¹⁴² BATALHA, António Lopes. (2007). *A alienabilidade no Direito Laboral: trabalho no domicílio e teletrabalho*. Lisboa: Edições Universitárias Lusófonas, p. 332.

¹⁴³ LEITE, JORGE. (2016). *Direito do Trabalho – Notas Sumárias*. Edição FDUP, CIJE. Revista Eletrónica de Direito. Ad Perpetuam Rei Memoriam. p. 128.

¹⁴⁴ ABRUNHOSA E SOUSA, Duarte. (2016). *O enquadramento legal do teletrabalho em Portugal*. Revista Derecho Social y Empresa n.º 6, p. 9. Disponível em <https://www.ajj.pt/publicacoes/3>

¹⁴⁵ GOMES, Maria Irene. (2020). *O teletrabalho e as condições de trabalho: desafios e problemas*. Tec Yearbook 2020 *AI & Robotics*, JusGov (Research Centre for Justice and Governance School of Law). Universidade do Minho, p. 21. Disponível em <http://repositorium.uminho.pt/bitstream/1822/67361/1/Teletrabalho.pdf>

O Código do Trabalho estabelece, no capítulo IV, a prevenção e reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais, abrangendo os princípios gerais em matéria de segurança e saúde no trabalho (artigo 281.º do CT¹⁴⁶), a informação, consulta e formação dos trabalhadores (artigo 282.º do CT¹⁴⁷), os acidentes de trabalho e doenças profissionais (artigo 283.º do CT¹⁴⁸), remetendo ainda a sua regulação para legislação específica (artigo 284.º do CT).

Por força do artigo 284.º do CT, a Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro consagra o regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho, e a Lei n.º 98/2009, de 04 de setembro estabelece o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais¹⁴⁹.

Neste sentido, é necessária uma regulamentação mais completa e adaptada às especificidades do contrato de teletrabalho¹⁵⁰, principalmente na afirmação do princípio em estudo, nos termos do artigo 169.º do CT.

1.4.2. Participação e representação coletivas

Relativamente à participação e representação coletivas, é assegurado ao trabalhador a sua integração plena nas estruturas laborais coletivas¹⁵¹, à luz do n.º 1 do artigo 171.º do CT.

¹⁴⁶ O artigo 281.º do CT determina os princípios gerais em matéria de segurança e saúde no trabalho. Para tal, o empregador deve assegurar estas condições, adotando as medidas necessárias de prevenção, designadamente no âmbito da prevenção técnica, da formação, informação e consulta dos trabalhadores e de serviços adequados, internos ou externos à empresa.

¹⁴⁷ O artigo 282.º do CT consagra o dever de o empregador informar (sobre a proteção da segurança e saúde), consultar (sobre a preparação e aplicação das medidas de prevenção) e assegurar formação adequada (para prevenir os riscos associados à atividade) aos trabalhadores ou representantes dos trabalhadores (eleitos com a finalidade de promover a segurança e saúde no trabalho ou, na sua falta, pela comissão de trabalhadores).

¹⁴⁸ O artigo 283.º do CT estipula o direito do trabalhador à reparação de danos emergentes de acidente de trabalho ou doença profissional. Esta consta na lista organizada e publicada no Diário da República. Caso a lesão corporal, perturbação funcional ou a doença não estejam incluídas, podem ser indemnizáveis, desde que haja prova de que são consequência, necessária e direta, da atividade exercida. As situações que excluem o dever de reparação ou que agravam a responsabilidade são estabelecidas pela lei. A transferência da responsabilidade pela reparação dos danos para entidades legalmente autorizadas a realizar o seguro compete ao empregador. O Fundo de Acidentes de Trabalho assume a garantia do pagamento das prestações pelos acidentes de trabalho, se não poderem ser pagas pela entidade responsável. A Segurança Social assume a responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais. No entanto, se se tratar de danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio, a responsabilidade pela reparação dos mesmos é do empregador e a responsabilidade pelo pagamento é da Segurança Social. Ao trabalhador afetado pela lesão provocada por acidente de trabalho ou doença profissional, que reduz a sua capacidade de trabalho ou de ganho, deve ser assegurado pelo empregador um cargo com funções compatíveis.

¹⁴⁹ A Lei n.º 98/2009, de 04 de setembro, levanta algumas questões, nomeadamente, nos casos em que o conceito de local de trabalho coincide com o domicílio do teletrabalhador, não existindo informações adicionais (artigo 8.º), necessárias para a delimitação da noção de acidente de trabalho. Neste sentido, o artigo 9.º apresenta uma extensão do conceito, pelo que surge a questão da possibilidade de se incluir neste, os designados acidentes *in itinere*. As respostas a estas questões variam consoante a modalidade de teletrabalho, sendo a de teletrabalho no domicílio a mais complexa, devido à dificuldade de distinção de acidentes de trabalho dos domésticos, *in* GOMES, Maria Irene. (2020). *O teletrabalho e as condições de trabalho: desafios e problemas*. Tec Yearbook 2020 AI & Robotics, JusGov (Research Centre for Justice and Governance School of Law). Universidade do Minho, p. 21. Disponível em <http://repositorium.uminho.pt/bitstream/1822/67361/1/Teletrabalho.pdf>

¹⁵⁰ Maria Irene Gomes Redinha, acrescenta que o CT de 2003 apresenta uma regulamentação mais pormenorizada, *in ibidem*.

¹⁵¹ CORDEIRO, António Menezes. (2019). *Direito do Trabalho II – Direito Individual*. Coimbra: Edições Almedina, p. 668.

O n.º 2 acrescenta que o teletrabalhador pode utilizar as TIC, definidas para a prestação do seu trabalho, para participar em reunião providenciada no local de trabalho por essas estruturas.

Da mesma forma, qualquer estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, utilizando as mencionadas tecnologias, pode comunicar com o teletrabalhador, através da divulgação de informações como, por exemplo, “*convocatórias, comunicações, informações ou outros textos relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores*”, de acordo com o n.º 1 do artigo 465.º do CT (cuja remissão é indicada no n.º 3 do artigo 171.º do CT).

A violação das disposições dos n.ºs 2 ou 3, representa uma contra-ordenação grave (n.º 4 do artigo 171.º do CT).

O disposto nos n.ºs 2 e 3 do artigo 171.º do CT constitui o designado “direito à sociabilidade informática”, isto é, à comunicação por meios telemáticos para que o teletrabalhador possa participar nas estruturas representativas e estar integrado nestas, mesmo à distância e de forma virtual.¹⁵²

O regime de teletrabalho representa um desafio para estas estruturas coletivas e, apesar de se reconhecer ao teletrabalhador o direito à greve (por exemplo), “poucos julgarão plausível ser o seu exercício frequente”, segundo GOMES REDINHA¹⁵³.

Assim, este direito surge para colmatar o isolamento e a dispersão dos teletrabalhadores, entretecendo a comunhão de interesses.¹⁵⁴

1.4.3. Instrumentos de trabalho

As regras de utilização e funcionamento dos instrumentos de trabalho utilizados em prestação subordinada de trabalho são estipuladas no artigo 168.º do CT.

Nos termos do mencionado artigo institui-se a presunção ilidível ou *iuris tantum*¹⁵⁵ de que os instrumentos de trabalho, referentes às TIC, utilizados pelo trabalhador, pertencem ao empregador. Este tem o dever de assegurar a instalação e manutenção dos instrumentos de trabalho, bem como o pagamento das respetivas despesas (n.º 1).

Deste modo, o contrato de teletrabalho é o único a dispor, formalmente, que os instrumentos de trabalho podem não ser disponibilizados pelo empregador, numa

¹⁵² Cfr. REDINHA, Maria Regina Gomes. (2007). *Teletrabalho - Anotação aos artigos 233º a 243º do Código do Trabalho de 2003*. Faculdade de Direito da Universidade do Porto, p. 12. Disponível em <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/18645/2/39958.pdf>. E, cfr. AMADO, João Leal. (2019). *Contrato de Trabalho – Noções Básicas*. 3ª Edição. Edições Almedina, p. 134.

¹⁵³ REDINHA, Maria Regina Gomes. (1999). *O teletrabalho*. Texto publicado in II Congresso Nacional de Direito do Trabalho – Memórias, Almedina, p. 24. Disponível em <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/18672/2/49720.pdf>

¹⁵⁴ *Ibidem*.

¹⁵⁵ MARTINEZ, Pedro Romano *et al.* (2020). *Código do Trabalho Anotado*. 13.ª Edição. Edições Almedina, p. 437.

interpretação *a contrario* dos artigos 166.º, n.º 5, da alínea e) do CT e 168.º, n.º 1 do CT.¹⁵⁶

A presunção citada, nos termos do artigo 168.º do CT, não abrange, em princípio, outros instrumentos de trabalho, pelo que, caso existam, o empregador deve identificar no contrato para a prestação subordinada de trabalho, evitando conflitos entre as partes.¹⁵⁷

Consequentemente, o trabalhador tem o dever de cumprir as regras supracitadas, não podendo dar aos instrumentos de trabalho, disponibilizados pelo empregador, uso diverso do da prestação de trabalho, salvo acordo em contrário. Trata-se de um dever geral de custódia do teletrabalhador, em relação aos equipamentos facultados pelo empregador.¹⁵⁸

Em suma, o artigo 168.º do CT define qual o uso que o teletrabalhador pode ou não dar aos instrumentos de trabalho.¹⁵⁹ Aquele está responsável pela guarda, conservação e boa utilização destes e pelos danos provenientes do uso normal, quando fornecidos pelo empregador.¹⁶⁰

Os meios tecnológicos utilizados na prestação subordinada de teletrabalho ocasionam alguma insegurança acerca da privacidade do trabalhador no cumprimento daquela. Deste modo, é crucial a defesa dos direitos fundamentais do trabalhador, perante os poderes de controlo do empregador, evitando “momentos de tensão”¹⁶¹.

1.4.4. Privacidade do trabalhador e controlo do empregador

1.4.4.1. Privacidade do trabalhador

A privacidade do trabalhador em regime de teletrabalho é fundamental, porquanto é reconhecido que este exerce, na maioria dos casos desta modalidade de trabalho, a sua atividade e funções no domicílio.¹⁶²

O empregador tem o dever de respeitar a privacidade do trabalhador, bem como os tempos de descanso e de repouso da família deste. Deve, também, proporcionar-lhe boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como psíquico, de acordo com o n.º 1 do artigo 170.º do CT.

Neste sentido, importa a distinção do tempo de trabalho do tempo de descanso.

¹⁵⁶ ABRUNHOSA E SOUSA, Duarte. (2016). *O enquadramento legal do teletrabalho em Portugal*. Revista Derecho Social y Empresa n.º 6, p. 12. Disponível em <https://www.aji.pt/publicacoes/3>

¹⁵⁷ Por exemplo, no caso de o empregador fornecer uma cadeira especialmente ergonómica ao teletrabalhador, e haja conflito entre as partes, acerca do proprietário da mesma, o empregador terá de provar que a facultou, *in ibidem*, p. 10.

¹⁵⁸ MARTINEZ, Pedro Romano *et al.* (2020). *Código do Trabalho Anotado*. 13.ª Edição. Edições Almedina, p. 437.

¹⁵⁹ AMADO, João Leal. (2019). *Contrato de Trabalho – Noções Básicas*. 3ª Edição. Edições Almedina, p. 134.

¹⁶⁰ REBELO, Glória. (2004). *Teletrabalho e Privacidade – Contributos e desafios para o Direito do Trabalho*. Editora RH, Lda., p. 40.

¹⁶¹ Cfr. MOREIRA, Teresa Coelho. (2012). *Novas Tecnologias: Um admirável mundo novo do trabalho?* Revista de Direitos e Garantias Fundamentais, Vitória, n. 11, pp. 28, 30.

¹⁶² BARATA, Mário Simões. (2020). *O regime jurídico do teletrabalho em Portugal - The legal regime of teleworking in Portugal*. Revista Ibérica do Direito, Ano I, Vol. I, Núm. I, Jan/Abr 2020, p. 63.

Nos termos do artigo 197.º do CT, o tempo de trabalho abrange qualquer período durante o qual o trabalhador exerce a atividade ou permanece adstrito à realização da prestação, bem como as interrupções e os intervalos. Neste sentido, incluem-se as interrupções de trabalho consideradas como tal em IRCT, em regulamento interno de empresa ou resultante de uso da empresa, também as ocasionais do período de trabalho diário inerentes à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador ou resultantes de consentimento do empregador, as de trabalho por motivos técnicos, fator climatérico ou motivos económicos. Incluem-se ainda o intervalo para refeição em que o trabalhador tenha de permanecer no espaço habitual de trabalho ou próximo dele (para ser chamado a prestar trabalho normal em caso de necessidade) e a interrupção ou pausa no período de trabalho imposta por normas de segurança e saúde no trabalho.

O período normal de trabalho consiste no tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana (artigo 198.º do CT). O horário de trabalho permite determinar as horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal. Assim, o horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e semanal (n.ºs 1 e 2, do artigo 200.º do CT, respetivamente).

Em contrapartida, o período de descanso é o que não seja tempo de trabalho (artigo 199.º do CT). Entende-se como o período de lazer e de autodisponibilidade.¹⁶³

De acordo com LEAL AMADO, “a lógica binária tempo de trabalho/período de descanso, nunca foi linear”.¹⁶⁴

Na perspetiva legal, após o período de trabalho, o trabalhador finda a sua disponibilidade à empresa, mantém-se desconectado para que possa usufruir do período de descanso.

Porém, na prática, não obstante a explanação dos conceitos de tempo de trabalho e período de descanso, a determinação exata dos mesmos é complexa.

A concorrência existente no mercado de trabalho associada à flexibilidade do regime de tempo de trabalho e à utilização das TIC suscitam novos problemas.

O respeito e garantia do direito a um descanso efetivo entre jornadas de trabalho, um dos primeiros direitos consagrados dos trabalhadores, torna-se dubitável na presença de um recente tipo de “escravatura”, ou seja, a ténue separação entre as fronteiras da vida pessoal e profissional do trabalhador.¹⁶⁵

¹⁶³ AMADO, João Leal. (2019). *Contrato de Trabalho – Noções Básicas*. 3ª Edição. Edições Almedina, p. 264.

¹⁶⁴ *Ibidem*, p. 260.

¹⁶⁵ MOREIRA, Teresa Coelho. (2019). *Algumas questões sobre o Direito à Desconexão dos trabalhadores*. Minerva: Revista de Estudos Laborais. Ano IX - I da 4.ª Série - N.º 2, p. 144. Disponível em <http://revistas.lis.ulsiada.pt/index.php/mrel/article/download/2755/3010>

Ocorrem situações em que a entidade empregadora pressupõe que o teletrabalhador tem de responder prontamente a problemas e reuniões inesperadas.¹⁶⁶

Surge, por isso, o designado “direito à desconexão” do trabalhador, considerado como o direito à privacidade do século XXI.¹⁶⁷

No entanto, este direito, não é defendido de modo consensual.

Desde logo, a CRP consagra, neste enquadramento, o direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes e o direito ao repouso e aos lazeres, com limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas (alíneas b) e d), do n.º 1 do artigo 59.º da CRP, respetivamente).

O Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 24 de janeiro de 2018, determina que o “*momento limite entre o ‘tempo de trabalho’ e o ‘tempo de descanso’ é aquele em que o trabalhador adquire o domínio absoluto e livre da gestão da sua vida privada.*”. E, a “*disponibilidade do trabalhador ao serviço do empregador, 24 horas por dia, 6 dias por semana, viola o direito do trabalhador “ao repouso e aos lazeres”, pessoais e familiares, previsto no artigo 59.º, n.º 1, alínea d), da Constituição da República Portuguesa (CRP).*”.¹⁶⁸

A doutrina considera que o direito à desconexão não constitui um novo direito dos trabalhadores.¹⁶⁹ Pelo contrário, a empresa sempre teve um “dever de não conexão profissional” fora do horário de trabalho.¹⁷⁰

Neste contexto, COELHO MOREIRA e LEAL AMADO defendem o dever de o empregador respeitar os direitos do trabalhador (já consagrados na CRP e no CT) e que o dever supramencionado a que aquele está adstrito tem como propósito disciplinar possíveis comportamentos invasivos.¹⁷¹

Também se verificam iniciativas legislativas, especificamente, projetos de lei, no âmbito da consagração do direito à desconexão profissional, embora não tenham sido aprovados.¹⁷²

¹⁶⁶ REBELO, Glória. (2004). *Teletrabalho e Privacidade – Contributos e desafios para o Direito do Trabalho*. Editora RH, Lda., p. 86.

¹⁶⁷ MOREIRA, Teresa Coelho. *Op. cit.*, p. 144.

¹⁶⁸ Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 24 de janeiro de 2018. Processo n.º 2066/15.0T8PNF.P1. Relator: DOMINGOS MORAIS. Disponível em <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/6cd2c4a6745adb2a8025822e00407c51?OpenDocument&Highlight=0,teletrabalho> Acedido e consultado em 10 de novembro de 2020.

¹⁶⁹ MOREIRA, Teresa Coelho. *Op. cit.*, p. 146.

¹⁷⁰ A existência de um direito à desconexão parece pressupor, *prima facie*, que o empregador teria um direito à conexão, o que não se verifica, *in* AMADO, João Leal. (2019). *Contrato de Trabalho – Noções Básicas*. 3ª Edição. Edições Almedina, pp. 265, 266.

¹⁷¹ *Ibidem*, p. 265.

¹⁷² Os Projetos de Lei n.ºs 552/XIII, 640/XIII, 643/XIII e 644/XIII, de 2017, propõem, respetivamente, a alteração do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, consagrando o direito do trabalhador à desconexão profissional, a qualificação como contraordenação muito grave pela violação do período de descanso, e o reforço do direito ao descanso do trabalhador. Sobre os mencionados projetos de lei, *vide* <https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetailIniciativa.aspx?BID=41766>.

A defesa do direito à desconexão advém de modo a proteger o direito de repouso dos teletrabalhadores que, por vezes, estão em “hiperconexão”¹⁷³ e cuja disponibilidade é permanente.

O n.º 2 do artigo 170.º do CT limita o propósito das visitas ao local de trabalho, nas situações de teletrabalho realizado no domicílio do trabalhador. O legislador determina as visitas entre as nove e as dezanove horas, com a presença do trabalhador ou pessoa por ele designada, cujo objetivo é meramente controlar a atividade laboral e os instrumentos de trabalho.

A violação do disposto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 170.º do CT constituem contra-ordenação grave (n.º 3 do artigo 170.º do CT).

1.4.4.2. Poderes do empregador

No contrato de teletrabalho é reconhecido ao trabalhador o direito de privacidade, sendo que a prestação de trabalho, efetuada em local remoto e controlada pelo empregador, influencia o exercício dos poderes do empregador¹⁷⁴.¹⁷⁵

O poder de direção possibilita ao empregador a determinação dos termos em que o trabalho deve ser prestado dentro dos limites estabelecidos no contrato e das normas que o regem (artigo 97.º do CT).

Segundo LEAL AMADO, o empregador não pode, provido do seu poder de direção, “converter uma relação laboral típica numa relação telelaboral”. De igual modo, o teletrabalhador não tem o direito de converter esta situação de modo unilateral, pois o recurso ao regime do teletrabalho é efetivado consensualmente pelas partes.¹⁷⁶

No exercício do poder de direção, o empregador atribui diversas funções correspondentes à atividade para a qual o teletrabalhador é contratado (n.º 1 do artigo 115.º do CT), atribuindo-lhe “*as funções mais adequadas às suas aptidões e qualificação profissional*” (n.º 1 do artigo 118.º do CT).

O teletrabalho fundamenta-se nos resultados e não nas funções e hierarquias, podendo resultar num enfraquecimento do poder de direção, por exemplo, no controlo direto da atividade do teletrabalhador e, conseqüentemente, num desafio para a reconfiguração daquele poder.¹⁷⁷

¹⁷³ MOREIRA, Teresa Coelho. (2019). *Algumas questões sobre o Direito à Desconexão dos trabalhadores*. Minerva: Revista de Estudos Laborais. Ano IX - I da 4.ª Série - N.º 2, p. 154. Disponível em <http://revistas.lis.ulusiada.pt/index.php/mrel/article/download/2755/3010>

¹⁷⁴ Os poderes reconhecidos ao empregador no Código do Trabalho são o poder de direção (artigo 97.º do CT), o poder disciplinar (artigo 98.º do CT), e o poder regulamentar (artigo 99.º do CT), no qual pode elaborar regulamento interno de empresa sobre organização e disciplina do trabalho.

¹⁷⁵ REBELO, Glória. (2019). *Estudos de Direito de Trabalho*. Edições Sílabo, p. 218.

¹⁷⁶ AMADO, João Leal. (2019). *Contrato de Trabalho – Noções Básicas*. 3ª Edição. Edições Almedina, p. 134.

¹⁷⁷ REBELO, Glória. *Op. cit.*, p. 219.

No mesmo sentido, LOBO XAVIER indica que as novas formas de organizar o trabalho “aligeiram” o poder diretivo exercido pelo empregador sob a prestação de trabalho do trabalhador (concedendo-lhe mais autonomia).¹⁷⁸

O legislador procurou solucionar esta situação mediante a consagração do dever de identificar o estabelecimento ou departamento da empresa para o qual o teletrabalhador reporta o seu trabalho, assim como o dever de identificar quem este deve contactar no âmbito da prestação laboral (alínea f), do n.º 5, do artigo 166.º do CT).

Além daquela situação, surgem novas questões relacionadas com os limites do exercício do poder de direção que, neste contexto, se torna mais rígido, mais “apertado”, com o uso das TIC¹⁷⁹. O empregador, no exercício dos seus poderes, deve agir com boa-fé, respeitar e dignificar o trabalho do teletrabalhador.¹⁸⁰

O acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26-06-2006, explicita, no mesmo sentido, que “*se a subordinação jurídica é precisamente o elemento que caracteriza e distingue o contrato de trabalho de outros contratos, tal subordinação está sujeita a limites quando em causa estão direitos fundamentais constitucionalmente consagrados.*”¹⁸¹

Complementando esta análise, na atualidade, a subordinação jurídica existente no contrato de trabalho está, tendencialmente, adstrita à utilização dos meios tecnológicos, acompanhada de uma autoridade mais moderada.¹⁸² Ocorre, conseqüentemente, uma “reconfiguração da subordinação jurídica no teletrabalho”, designada por GLÓRIA REBELO.¹⁸³

O desenvolvimento dos poderes do empregador viabiliza a compreensão das repercussões do controlo que aquele exerce relativamente à prestação de trabalho do teletrabalhador subordinado. Todavia, o exercício dos poderes não é absoluto, pois o controlo tem limites¹⁸⁴, não podendo prejudicar a privacidade do trabalhador.

Conforme o acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 13 de novembro de 2013, o “*poder de direção do empregador, enquanto realidade naturalmente inerente à prestação de trabalho e à liberdade de empresa, inclui os poderes de vigilância e controle, os quais, têm, no entanto, de se conciliar com os princípios de cariz garantístico que visam salvaguardar a individualidade dos trabalhadores e conformar o sentido da*

¹⁷⁸ XAVIER, Bernardo da Gama Lobo. (2018). *Manual de Direito do Trabalho*. Colaboração de MARTINS, P. Furtado et al. 3.ª Edição, revista e atualizada. Lisboa: Rei dos Livros/Letras e Conceitos, p. 322.

¹⁷⁹ REBELO, Glória. (2004). *Teletrabalho e Privacidade – Contributos e desafios para o Direito do Trabalho*. Editora RH, Lda., p. 20.

¹⁸⁰ AMADO, João Leal. (2019). *Contrato de Trabalho – Noções Básicas*. 3ª Edição. Edições Almedina, p. 215.

¹⁸¹ Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26 de junho de 2006. Processo 0610399. Relator FERNANDA SOARES. Disponível em <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/0/f3de8c9553f5431c802571a800336929?OpenDocument> Acedido e consultado em 12 de novembro de 2020.

¹⁸² SANTOS, Susana Ferreira dos. (2020). *Pagar ou não pagar o subsídio de refeição? Eis a questão na prestação subordinada de teletrabalho*. *Direto em Dia*, p. 1.

¹⁸³ REBELO, Glória. (2019). *Estudos de Direito de Trabalho*. Edições Sílabo, p. 213.

¹⁸⁴ SANTOS, Susana Ferreira dos. (2017). *A privacidade do trabalhador e a utilização das TIC*. *Solicitadoria e Ação Executiva Estudos*, p. 157.

ordenação jurídica das relações de trabalho em função dos valores jurídico-constitucionais.”¹⁸⁵.

1.4.4.3. Confidencialidade das informações

No exercício da atividade de teletrabalho, a confidencialidade das informações e a utilização de meios de vigilância retratam algumas das dificuldades reconhecidas na tutela da privacidade no trabalho.¹⁸⁶

No que concerne à confidencialidade das informações, o artigo 22.º do CT estabelece, em termos gerais, que o trabalhador tem o direito de reserva e confidencialidade em relação ao conteúdo das mensagens de natureza pessoal e acesso a informação de carácter não profissional que envie, receba ou consulte, designadamente, através do correio eletrónico. No entanto, o empregador tem o poder de definir regras na utilização dos meios de comunicação. No caso de incumprimento destas regras pode ocorrer uma infração disciplinar.¹⁸⁷

Neste sentido, pode ser elaborado um regulamento interno, nos termos do artigo 99.º do CT¹⁸⁸, mediante o exercício do poder regulamentar do empregador, acerca das condições de utilização das ferramentas de trabalho (como a internet, o *e-mail* e o telefone¹⁸⁹) desde que sejam do conhecimento do trabalhador¹⁹⁰. É fundamental compreender que ocorre abuso de direito, reconhecido no artigo 334.º do CC, quando o trabalhador invoca o direito à confidencialidade, no sentido de justificar o cumprimento defeituoso do contrato ou inobservância das regras elencadas no n.º 2 do artigo 22.º do CT.¹⁹¹

¹⁸⁵ Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 13 de novembro de 2013. Processo n.º 73/12.3TTVNF.P1.S1. Relator: MÁRIO BELO MORGADO. Disponível em <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/e32eab3444364cb980257c2300331c47?OpenDocument> Acedido e consultado em 12 de novembro de 2020.

¹⁸⁶ REBELO, Glória. (2019). *Estudos de Direito de Trabalho*. Edições Sílabo, p. 228.

¹⁸⁷ MARTINEZ, Pedro Romano *et al.* (2020). *Código do Trabalho Anotado*. 13.ª Edição. Edições Almedina, p. 121.

¹⁸⁸ O artigo 99.º do CT determina que o empregador pode elaborar regulamento interno de empresa sobre organização e disciplina do trabalho. Para tal, é necessário ouvir a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, as comissões intersindicais, as comissões sindicais ou os delegados sindicais. O regulamento deve ser do conhecimento dos trabalhadores, sendo afixado na sede da empresa e nos locais de trabalho e a violação destas condições constitui contraordenação grave.

¹⁸⁹ O Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 11 de abril de 2019, processo n.º 24733/17.3T8PRT.P1, relator: MIGUEL BALDAIA DE MORAIS, determina que “(...) a reserva da vida privada que a lei protege compreende os actos que devem ser subtraídos à curiosidade pública, por naturais razões de resguardo e melindre, como os sentimentos, os afectos, os costumes da vida e as vulgares práticas quotidianas, as dificuldades próprias da difícil situação económica e as renúncias que implica e até por vezes o modo particular de ser, o gosto pessoal de simplicidade que contraste com certa posição económica ou social; os sentimentos, acções e abstenções que fazem parte de um certo modo de ser e estar e que são condição da realização e do desenvolvimento da personalidade. Tratar-se-á, numa delimitação possível ou de simples referência de critérios, dos sectores ou acontecimentos da vida de cada indivíduo relativamente aos quais é legítimo supor que a pessoa manifeste uma exigência de discrição como expressão de um direito ao resguardo.” Disponível em <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fd7/d7c7bbf9d0de6091802583fa003bb587?OpenDocument> Acedido e consultado em 18 de novembro de 2020.

¹⁹⁰ SANTOS, Susana Ferreira dos. (2017). *A privacidade do trabalhador e a utilização das TIC*. Solicitadoria e Ação Executiva Estudos, p. 159.

¹⁹¹ MARTINEZ, Pedro Romano *et al.* (2020). *Código do Trabalho Anotado*. 13.ª Edição. Edições Almedina, p. 121.

As mensagens de carácter profissional encontram-se sujeitas ao segredo profissional determinado, explícita ou implicitamente, no contrato de trabalho.¹⁹²

Desta forma, o acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 10 de outubro de 2018, especifica que o segredo profissional se define “*como a proibição de revelar factos ou acontecimentos de que se teve conhecimento ou que foram confiados em razão e no exercício de uma actividade profissional.*”¹⁹³

O trabalhador não deve, deste modo, divulgar informações relativas, nomeadamente à organização, métodos de produção ou negócios da empresa e deve guardar lealdade ao empregador (alínea g), do n.º 1, do artigo 128.º do CT).

A proteção da segurança da informação, disponibilizada em bases de dados informatizados, acarreta diversos riscos, no âmbito laboral, que suscitem inseguranças e preocupações, como a fuga de informações, a “pirataria informática”¹⁹⁴ e casos de *phishing*¹⁹⁵.

1.4.4.4. Meios de vigilância no local de trabalho

Os meios de vigilância à distância não podem ser utilizados pelo empregador no local de trabalho, através de equipamento tecnológico, com o objetivo de controlar o desempenho profissional do trabalhador (n.º 1 do artigo 20.º do CT). Apenas é lícita a utilização do referido equipamento, quando a finalidade é a proteção e segurança de pessoas e bens ou quando surjam exigências próprias da natureza da atividade (n.º 2). O empregador deve informar o trabalhador acerca da existência dos meios de vigilância e qual a finalidade da utilização dos mesmos (n.º 3).¹⁹⁶

Portanto, de acordo com o acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 08 de fevereiro de 2006, esta utilização “*deverá traduzir-se numa forma de vigilância genérica, destinada a detectar factos, situações ou acontecimentos incidentais, e não numa vigilância directamente dirigida aos postos de trabalho ou ao campo de acção dos trabalhadores*”¹⁹⁷.

¹⁹² REBELO, Glória. (2019). *Estudos de Direito de Trabalho*. Edições Sílabo, p. 231.

¹⁹³ Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 10 de outubro de 2018. Processo 544/17.5GBOAZ-A.P1. Relator MARIA DOLORES DA SILVA E SOUSA. Disponível em <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/7d21603f56a48cb58025834e0053c7ee?OpenDocument>. Acedido e consultado em 24 de novembro de 2020.

¹⁹⁴ REBELO, Glória. (2019). *Estudos de Direito de Trabalho*. Edições Sílabo, p. 232.

¹⁹⁵ Por isso, o Centro Nacional de Cibersegurança Portugal (CNCS), considera essencial não partilhar informação profissional nas redes sociais, utilizar apenas dispositivos autorizados e password fortes, não abrir *e-mails links* ou anexos desconhecidos, atualizar a *firewall* e o antivírus, fazer *backups* para um dispositivo externo, entre outras práticas. Segundo um estudo (Broadcom), de 2018, os ativos de tecnologias de informação com maior vulnerabilidade são as bases de dados. Disponível em <https://www.cncs.gov.pt/pt/ciberseguranca-em-teletrabalho/>

¹⁹⁶ O n.º 4 do artigo 20.º do CT determina que constitui “*contra-ordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1 e constitui contra-ordenação leve a violação do disposto no n.º 3.*”

¹⁹⁷ Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 08 de fevereiro de 2006. Processo n.º 05S3139. Relator: FERNANDES CADILHA. Disponível em <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/65e859e4729cc7688025712d00421026?OpenDocument>. Acedido e consultado em 27 de novembro de 2020.

Estas normas também se aplicam ao teletrabalho, apesar das dificuldades em analisar se, neste âmbito, ocorre nas condições de proteção e segurança de pessoas e bens, ou da natureza da atividade, à luz do artigo 20.º do CT.

O controlo e a vigilância de forma oculta não são sinónimos¹⁹⁸, porque o primeiro subentende a existência de conhecimento por parte do trabalhador, e a segunda, pelo contrário, versa sobre o controlo desconhecido pelo trabalhador, logo ilícito e inaceitável¹⁹⁹.

O empregador não deve, mediante o recurso a alguns instrumentos, registar e controlar as páginas de Internet que o trabalhador visita sem o seu consentimento²⁰⁰, recorrendo a tecnologias abusivas²⁰¹, nem monitorar, sistematicamente, o e-mail e conversas telefónicas do teletrabalhador, a título exemplificativo. Por sua vez, o trabalhador deve agir de boa-fé ao utilizar os equipamentos de trabalho²⁰².

O uso de meios de vigilância à distância no local de trabalho está sujeito a autorização da CNPD (Comissão Nacional de Proteção de Dados) e, para tal, o uso daqueles deve ser adequado, proporcional e necessário para atingir os objetivos, de acordo com os n.ºs 1 e 2 do artigo 21.º do CT, respetivamente.

No entanto, GUILHERME DRAY, considera que o pedido de autorização foi revogado, de forma tácita²⁰³, com a aprovação da Lei n.º 58/2019, de 08 de agosto, que assegura a execução, na ordem jurídica nacional, do Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento e do Conselho, de 27 de abril de 2016²⁰⁴, relativo à proteção das pessoas singulares no que respeita ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados (RGPD).

Deste modo, a CNPD detém, principalmente, poderes de fiscalização da conformidade do tratamento de dados pessoais, podendo aceder às instalações do responsável e do subcontratante, aos equipamentos, aos meios de tratamento de dados, e

¹⁹⁸ No mesmo sentido, vide BATALHA, António Lopes. (2007). *A alienabilidade no Direito Laboral: trabalho no domicílio e teletrabalho*. Lisboa: Edições Universitárias Lusófonas, p. 396.

¹⁹⁹ SANTOS, Susana Ferreira dos. (2017). *A privacidade do trabalhador e a utilização das TIC*. Solicitoria e Ação Executiva Estudos, p. 158.

²⁰⁰ REBELO, Glória. (2004). *Teletrabalho e Privacidade – Contributos e desafios para o Direito do Trabalho*. Editora RH, Lda., p. 71.

²⁰¹ Por exemplo, softwares que rastreiam o tempo de trabalho e de inatividade, registam as visitas a páginas de Internet, a localização do terminal em tempo real, as utilizações dos dispositivos periféricos (ratos e teclados), capturam a imagem do ambiente de trabalho, observam e registam quando se acede a uma aplicação, controlam o documento em que se está a trabalhar e registam o tempo gasto em cada tarefa (v.g., *TimeDoctor, Hubstaff, Timing, ManicTime, TimeCamp, Toggl, Harvest*), cfr. Comissão Nacional de Proteção de Dados - CNPD. (2020) *Orientações sobre o controlo à distância em regime de teletrabalho*, p. 2.

²⁰² V.g. O trabalhador não deve efetuar chamadas telefónicas pessoais duradouras constantemente no horário de trabalho.

²⁰³ MARTINEZ, Pedro Romano *et al.* (2020). *Código do Trabalho Anotado*. 13.ª Edição. Edições Almedina, p. 119.

²⁰⁴ O artigo 4.º do RGPD, determina que a noção de dados pessoais abrange “*informação relativa a uma pessoa singular identificada ou identificável («titular dos dados»); é considerada identificável uma pessoa singular que possa ser identificada, direta ou indiretamente, em especial por referência a um identificador, como por exemplo um nome, um número de identificação, dados de localização, identificadores por via eletrónica ou a um ou mais elementos específicos da identidade física, fisiológica, genética, mental, económica, cultural ou social dessa pessoa singular*”.

à documentação necessária (alínea a), do artigo 24.º-A, aditado à Lei n.º 43/2004, de 18 de agosto).

A Lei n.º 58/2019, de 08 de agosto refere a única situação em que é necessária autorização prévia da CNPD, ou seja, a admissão de videovigilância e captação de som, nos termos do n.º 4 do artigo 19.º. Assim, significa que, caso o sistema de videovigilância capte som, é necessária autorização prévia, caso contrário, não é necessária.²⁰⁵

O conhecimento do trabalhador acerca dos meios de controlo é condição *sine qua non* para que o controlo do empregador seja lícito²⁰⁶ e com respeito pelo princípio da transparência. A Deliberação n.º 1638/2013 da CNPD precisa neste sentido, pois “em caso algum será admissível a utilização pela entidade empregadora de sistemas ou aplicações que permitam visualizar, seguir ou monitorizar as ações que o trabalhador efetua no computador, sem o seu conhecimento, ou que permitam procurar e extrair informação por este produzida ou guardada.”²⁰⁷

Na mesma orientação, o acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 27 de maio de 2010, determina que “a utilização de meios de vigilância será sempre ilícita (ainda que com aviso prévio da sua instalação feito ao trabalhador), desde que tenha a finalidade de controlar o desempenho profissional do ou dos trabalhadores, só sendo, pois, lícita a sua utilização quando a tal finalidade se não destine e, outrossim, se destine à protecção e segurança de pessoas e bens ou quando as exigências inerentes à natureza da actividade o justifiquem, caso em que se torna imprescindível o cumprimento pela empregadora do dever de informar o trabalhador.”²⁰⁸

2. Vantagens e desvantagens do teletrabalho

O desenvolvimento e respetiva interpretação das normas que regem o teletrabalho, especificamente, no regime de contrato para prestação subordinada, fomenta a compreensão das razões pelas quais pode apresentar vantagens ou desvantagens.

O sucesso para o incremento do teletrabalho advém da harmonização, apesar de controversa, entre os benefícios e os aspetos negativos ocasionados pelo teletrabalho, em prol da produtividade, estabilidade, segurança e confiança das partes.

A doutrina considera essencial caracterizar um perfil para o teletrabalhador, inclusive as atividades com viabilidade para serem executadas em teletrabalho e também

²⁰⁵ O artigo 21.º do CT permanece útil, em termos interpretativos, de acordo com Guilherme Dray, pois a utilização dos meios deve ser necessária, adequada e proporcional aos objetivos a atingir, bem como a Deliberação n.º 61/2004 da CNPD (disponível em https://portal.oa.pt/media/117196/2_videovigilancia.pdf), segundo a qual os princípios da idoneidade, necessidade e proporcionalidades são fundamentais na instalação de sistemas de vigilância, p. 119.

²⁰⁶ E, quando o empregador acede aos computadores dos trabalhadores, estes devem estar presentes. *Ibidem*, p. 160.

²⁰⁷ Deliberação n.º 1638/2013. Princípios aplicáveis aos tratamentos de dados pessoais decorrentes do controlo da utilização para fins privados das tecnologias de comunicação no contexto laboral. Orientações e recomendações de Trabalho. Comissão Nacional de Protecção de Dados. p. 24. Disponível em https://www.cnpd.pt/media/kuqbxfdv/delib_controlo_tics.pdf

²⁰⁸ Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 27 de maio de 2010. Processo n.º 467/06.3TTTCBR.C1.S1. Relator: SOUSA GRANDÃO. Disponível em <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/ab22ee9a58a0bcd9802577530029f953?OpenDocument> Acedido e consultado em 8 de dezembro de 2020.

as características do empregador. Destarte, o teletrabalhador deve ser, a título exemplificativo, autodisciplinado²⁰⁹, responsável na gestão do tempo, ter capacidade de tomar iniciativa. No que concerne ao empregador, este deve apresentar uma elevada capacidade de comunicação e de liderança, motivar os trabalhadores e suscitar confiança.²¹⁰ Nas atividades que podem ser “teletrabalháveis”²¹¹ incluem-se as funções relacionadas com a informática, consultoria ou aconselhamento, contabilidade e gestão financeira, recursos humanos, marketing, tradução, advocacia, solicitadoria, entre outras²¹². Segundo JACK NILLES, para garantir a segurança, o empregador deve motivar os trabalhadores, proporcionar-lhes formação e instrumentos de trabalho adequados e mantê-los informados.²¹³

2.1. Benefícios do teletrabalho

O regime de teletrabalho apresenta benefícios para o trabalhador, para o empregador e, também, para a sociedade em geral.

As vantagens existentes para o trabalhador respeitam, nomeadamente, à redução do tempo de viagens e respetivos custos²¹⁴, devido à diminuição das deslocações do trabalhador para a empresa e vice-versa.²¹⁵

Existe a possibilidade de conciliar, de forma harmoniosa, a vida profissional com a vida familiar²¹⁶, em virtude da flexibilidade existente e de ser exequível uma gestão adequada do tempo de trabalho²¹⁷. Por sua vez, aumenta o nível de independência. Nesta perspetiva, o trabalho pode ser desenvolvido com melhor qualidade, pois existe uma diminuição das interrupções²¹⁸ e do *stress*. Consequentemente, aumentam os níveis de satisfação e motivação profissional.

A empresa também pode obter benefícios, tais como a redução dos custos sociais e de locação dos escritórios²¹⁹, porque estes podem ser de menores dimensões e mais económicos. Existe maior imunidade a perturbações externas, como greves de

²⁰⁹ SOUSA, Maria José. (1999). *Teletrabalho em Portugal – Difusão e condicionantes*. FCA – Editora de Informática, LDA, pp. 82, 83.

²¹⁰ *Ibidem*, p. 84.

²¹¹ SANTOS, Susana Ferreira dos. (2020). *Pagar ou não pagar o subsídio de refeição? Eis a questão na prestação subordinada de teletrabalho*. Direto em Dia, p. 2.

²¹² Vide Funções de desenvolvimento do teletrabalho. e-learning IEFP, IP, in https://elearning.iefp.pt/pluginfile.php/47381/mod_scorm/content/0/cri05/03cri05.htm

²¹³ NILLES, JACK M. (1998). *Strategies for Managing the Virtual Workforce*. John Wiley & Sons, Inc., p. 84.

²¹⁴ SOUSA, Maria José. (1999). *Teletrabalho em Portugal – Difusão e condicionantes*. FCA – Editora de Informática, LDA, p. 31.

²¹⁵ JACK NILLES, reforça que, indubitavelmente, o teletrabalho propicia a redução das viagens de automóvel, in NILLES, Jack M. (1996). *What does telework really do to us?* World Transport Policy & Practice. MCB University Press, p. 18.

²¹⁶ AMADO, João Leal. (2019). *Contrato de Trabalho – Noções Básicas*. 3ª Edição. Edições Almedina, p. 131.

²¹⁷ SALAZAR, Helena. (2016). *O Reforço dos Direitos de Parentalidade no Código do Trabalho*. Transformações Recentes do Direito do Trabalho Ibérico. Coord. FERNANDES, F. Liberal & REDINHA, M. Regina. Universidade do Porto. CIJE. Biblioteca RED, p. 222.

²¹⁸ REBELO, Glória. (2004). *Teletrabalho e Privacidade – Contributos e desafios para o Direito do Trabalho*. Editora RH, Lda., p. 5.

²¹⁹ *Idem*. (2002). *Trabalho e igualdade: mulheres, teletrabalho e trabalho a tempo parcial*. Celta Editora, p. 67.

transportes, desastres naturais e condições climatéricas adversas.²²⁰ Desta forma, e de um modo geral, o teletrabalho permite aumentar a produtividade e a flexibilidade organizacional²²¹.

Assim sendo e, numa apreciação positiva, o teletrabalho é a “forma mais pura” de trabalho.²²² O aumento da qualidade de vida com o auxílio da redução da poluição atmosférica, com a requalificação das zonas suburbanas e rurais (diminuindo a especulação imobiliária no centro das cidades) e com a redução dos congestionamentos de trânsito²²³ são fatores que favorecem a sociedade em geral.

Outro incentivo à adoção do teletrabalho é a reestruturação da economia, na medida em que o mercado de trabalho está, cada vez mais, abrangente. O recurso a este regime proporciona às pessoas com dificuldades especiais a realização dos seus objetivos profissionais e inclusão social.

Em 2016, o Livro Verde sobre as Relações Laborais, revelou que, entre 2011 e 2015, o principal motivo de a população inativa não procurar emprego, com idades compreendidas entre os 25 e os 64 anos, em Portugal, deveu-se a doença ou deficiência/incapacidade própria.²²⁴ O teletrabalho pode viabilizar a superação das barreiras físicas e sociais que enfrentam²²⁵.²²⁶ Desde a publicação do Livro Verde para a Sociedade da Informação em Portugal, de 1997, que existe uma preocupação com os indivíduos com necessidades especiais, ou seja, pessoas com deficiências físicas ou motoras, e com doenças cujo tratamento ou profilaxia aconselhem a permanência em casa, determinando que o teletrabalho possibilita a sua inclusão no mercado de emprego.²²⁷

²²⁰ SOUSA, Maria José. (1999). *Teletrabalho em Portugal – Difusão e condicionantes*. FCA – Editora de Informática, LDA, p. 31.

²²¹ REBELO, Glória. (2002). *Op. cit.*, p. 67.

²²² ARAÚJO, E. Rodrigues & BENTO, S. Coelho. (2002). *Teletrabalho e Aprendizagem – Contributos para uma problematização*. Edição Fundação Calouste Gulbenkian, Fundação para a Ciência e a Tecnologia, p. 114.

²²³ AMADO, João Leal. (2019). *Contrato de Trabalho – Noções Básicas*. 3ª Edição. Edições Almedina, p. 131.

²²⁴ Os restantes motivos apresentados para a população inativa, entre os 25 e os 64 anos, não procurar emprego são: “À espera de ser chamado para trabalhar (*lay-off*), Outras responsabilidades familiares ou pessoais, Toma conta de crianças ou adultos incapacitados, Em educação ou formação, Reformado, Pensa que não existe trabalho disponível, Outras razões”. Comparativamente com a média da UE28, o principal motivo é estar reformado e o motivo de doença ou deficiência/incapacidade própria consta em segundo lugar. Cfr. Livro Verde sobre as Relações Laborais - Trabalho, Solidariedade e Segurança Social. (2016). Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, p. 253. Disponível em http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs2/LIVRO_VERDE_2016.pdf

²²⁵ ILO GBDN & Fundación ONCE. (2019). *Making the future of work inclusive of people with disabilities*, p. 24. Disponível em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_729457.pdf

²²⁶ A informação estatística acerca das pessoas com deficiência ou incapacidade empregadas é escassa, de acordo com os dados do INE, pelo que, nos dias de hoje, a sua integração profissional constitui um questão impreterível, in INE. (2012). O emprego das pessoas com deficiência – Módulo ad hoc do Inquérito ao Emprego de 2011. Estatísticas do Emprego. Dados disponíveis em https://ine.pt/ngt_server/attachfileu.jsp?look_parentBoui=221741602&att_display=n&att_download=y

²²⁷ Livro Verde para a Sociedade da Informação em Portugal. (1997). Missão para a Sociedade da Informação, Ministério da Ciência e Tecnologia. Lisboa, p. 72. Disponível em <http://www.labtec-cs.net/docs/livroverde-SocInf1997.pdf>

2.2. Aspetos negativos do teletrabalho

O regime de teletrabalho não apresenta somente vantagens. Compreende, paralelamente, algumas desvantagens, para o trabalhador, para o empregador e para a sociedade, de um modo geral.

O isolamento (físico e psíquico)²²⁸ dos teletrabalhadores constitui uma das maiores desvantagens reconhecidas.

Ulteriormente, surgem diversas evidências, tais como a sensação de insegurança, tanto a nível laboral, como social²²⁹, que se reflete num enfraquecimento do sentimento de pertença a uma equipa de trabalho, devido ao afastamento da vida da empresa, à limitação da comunicação com os colegas e às relações mais formalizadas²³⁰.

Por sua vez, e, diversamente das vantagens enunciadas, podem existir efeitos negativos no mercado imobiliário.

A personalidade do trabalhador constitui uma condição fulcral para o sucesso (ou, numa perspectiva contrária, para o fracasso) do teletrabalho, bem como a existência de um local de trabalho apropriado e o estabelecimento de uma relação de confiança entre as partes. A ausência de determinadas características das partes contratuais e o facto de nem todas as funções de trabalho serem adequadas à implementação do regime de teletrabalho (como supramencionado), podem gerar alguns obstáculos à sua concretização efetiva.

Outras adversidades ocasionadas respeitam ao uso abusivo das tecnologias por parte do empregador, com o objetivo de controlar, desmedidamente, o teletrabalhador, desrespeitando a sua privacidade.

Podem ocorrer casos de desgaste psicológico, de reações de angústia, de diminuição da ação coletiva e de intensificação dos conflitos familiares.²³¹

O momento nevrálgico manifesta-se quando o teletrabalhador não consegue “desligar” do trabalho, e o conceito de tempo de trabalho é desvalorizado. Como resultado, verifica-se a diluição das fronteiras entre a vida profissional e extraprofissional^{232, 233}.

Em virtude da falta de confiança que possa existir entre as partes contratuais, o empregador concebe o regime de teletrabalho como um problema ao controlo da atividade do teletrabalhador, sobretudo nas empresas com sistemas de gestão e culturas que não se adaptam à flexibilidade deste regime. O empregador, numa fase inicial, deve investir em equipamentos e acrescem outros custos, podendo considerar um desincentivo. Podem

²²⁸ REBELO, Glória. (2004). *Teletrabalho e Privacidade – Contributos e desafios para o Direito do Trabalho*. Editora RH, Lda., p. 32.

²²⁹ FERNÁNDEZ, António Barrero (1999). *El Teletrabajo*. Tradução: Pedro Lopes d’Azevedo. 1ª Edição. Editorial Estampa, p. 125.

²³⁰ REBELO, Glória. *Op. cit.*, p. 33.

²³¹ AMADO, João Leal. (2019). *Contrato de Trabalho – Noções Básicas*. 3ª Edição. Edições Almedina, p. 131.

²³² *Ibidem*, p. 131.

²³³ De acordo com Glória Rebelo, “uma das principais questões que o teletrabalho suscita neste contexto é a potencial «confusão» entre a vida profissional e a vida privada que se pode criar junto dos teletrabalhadores”, in REBELO, Glória. (2019). *Estudos de Direito de Trabalho*. Edições Sílabo, p. 239.

surgir dificuldades, ao nível da fiscalização das condições de trabalho, com a finalidade de cumprir as normas de saúde e de segurança²³⁴.

Embora, o recurso ao teletrabalho permita mudanças no mercado de trabalho, tornando-o mais vasto, também pode constituir uma forma de exploração de trabalhadores em situação mais vulnerável²³⁵ (famílias monoparentais, mulheres²³⁶, idosos, jovens, pessoas com deficiência). Existe, no limite, o risco de infoexclusão e o perigo de constituição de uma “sociedade misantropa”.²³⁷

²³⁴ REBELO, Glória. (2004). *Teletrabalho e Privacidade – Contributos e desafios para o Direito do Trabalho*. Editora RH, Lda., p. 63. A autora acrescenta que no caso “particular do teletrabalho executado em telecentros – onde pode existir a partilha de um local de trabalho comum, quer pelos trabalhadores da mesma empresa, quer de várias empresas – colocam-se sobretudo dois problemas ao nível da tutela da privacidade no trabalho: o problema da confidencialidade das informações tratadas e a questão da utilização de meios de vigilância no local de trabalho”.

²³⁵ SERRA, Joaquim Paulo. (2003). *O Teletrabalho - conceito e implicações*. Informação e Comunicação Online, Volume III–Mundo Online da Vida e Cidadania. Covilhã: Universidade da Beira Interior, p. 178.

²³⁶ Nestes casos, pode contribuir para acentuar a desigualdade de género, pois a “maternidade e a necessidade de acompanhamento familiar são situações que, (...), coagem a mulher a fazer uma opção entre família e um futuro profissional.”, cfr. COSTA, Hermes Augusto. (2017). *O futuro do trabalho em debate: simulação da conferência internacional do trabalho na Universidade de Coimbra*. Imprensa da Universidade de Coimbra, p. 161.

²³⁷ SANTOS, Susana Ferreira dos. (2015). *As Perspetivas Cívicas do Contrato de Trabalho - O Teletrabalho Subordinado: Seu estudo nos Ordenamentos Jurídicos Português e Espanhol*. Tese de Doutoramento. Universidade da Coruña. Departamento de Direito Privado, p. 57. Disponível em Disponível em https://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/15003/SantosGil_SusanaIsabelPintoFerreirados_TD_2015.pdf?sequence=4&isAllowed=y

CAPÍTULO III – O teletrabalho no contexto europeu

1. A implementação do Acordo-Quadro Europeu sobre o Teletrabalho

No início do século XXI, a utilização progressiva das tecnologias, a nível global, originou modificações profundas na Europa, particularmente, no contexto laboral.

Com o propósito de modernizar a organização do trabalho, aumentar a flexibilidade e a segurança e melhorar as relações laborais, a Comissão Europeia encetou negociações, em 2001, juntamente com os parceiros sociais europeus, sobre a questão do teletrabalho.

Como resultado das negociações, em 16 de julho de 2002, foi assinado o Acordo-Quadro Europeu sobre o Teletrabalho²³⁸, implementado pelos Estados-Membros²³⁹, nos termos do artigo 155.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (antigo artigo 139.º do Tratado da Comissão Europeia).²⁴⁰

O Acordo-Quadro Europeu definiu o teletrabalho como uma forma de organização e/ou realização de trabalho, com recurso às tecnologias de informação, no âmbito de um contrato ou relação laboral, em que a atividade, que também poderia ser realizada nas instalações da entidade patronal, seria executada fora dessas instalações, de forma regular.²⁴¹

Tratou-se de uma definição ampla, que permitiu abranger diversas formas de teletrabalho nas relações laborais, embora tenha especificado apenas o contrato para prestação subordinada de teletrabalho.

Verificaram-se, em contrapartida, dificuldades na demonstração da incidência do teletrabalho nos países europeus (face à inexistência de uma definição congruente).²⁴² Não obstante a referida dificuldade, surgiram fatores socioeconómicos que fomentaram a

²³⁸ Os signatários Acordo-Quadro Europeu sobre o Teletrabalho (*Framework Agreement on Telework*) foram: European Trade Union Confederation (ETUC), Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe (UNICE)/European Association of Craft, Small and Medium-sized Enterprises (UEAPME), European Centre of Enterprises with Public Participation and of Enterprises of General Economic Interest (CEEP), cfr. Eurofound. (22 de julho de 2002). *Social partners sign teleworking accord*. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2002/social-partners-sign-teleworking-accord>

²³⁹ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. (2010). *Telework in the European Union*, p. 2. Disponível em <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2010/telework-in-the-european-union>

²⁴⁰ De acordo com a Comissária responsável pelo Emprego e Assuntos Sociais, Anna Diamantopoulou, trata-se de “um acordo histórico”, pois foi o “primeiro acordo europeu concluído pelos próprios parceiros sociais”, pelo que “marca o advento da era do diálogo social europeu”. Perspetivou-se que este acordo daria “mais segurança a cerca de 4,5 milhões de teletrabalhadores assalariados na UE, preservando ao mesmo tempo a flexibilidade das empresas.”, cfr. Comissão Europeia. (16 de julho de 2002). *Teletrabalho: no entender da Comissão, o novo acordo constitui uma boa notícia para os trabalhadores e para as empresas*. Bruxelas. https://ec.europa.eu/commission/presscorner/api/files/document/print/pt/ip_02_1057/IP_02_1057_PT.pdf

²⁴¹ Cfr. European Trade Union Confederation (ETUC). (2002). *Framework Agreement on Telework*, p. 2. Disponível em https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2020-09/Telework%202002_Framework%20Agreement%20-%20EN.pdf

²⁴² European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. (2010). *Telework in the European Union*, p. 3. Disponível em <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2010/telework-in-the-european-union>

necessidade de soluções de trabalho mais flexíveis, determinantes para a implementação do teletrabalho nos países europeus.

O teletrabalho caracterizou-se pelo caráter voluntário. As informações relevantes eram redigidas no contrato, nos termos da Diretiva 91/533/CEE²⁴³, e as especificidades do contrato de teletrabalho apresentadas por escrito (por exemplo, o departamento da empresa ao qual o teletrabalhador estava vinculado, o seu superior imediato ou outras pessoas com quem pudesse esclarecer questões de natureza profissional). Nos casos em que o teletrabalho não fosse estabelecido no contrato inicial e o empregador apresentasse uma proposta de contrato de teletrabalho, o trabalhador podia aceitar ou recusar a oferta, assim como manifestar interesse por optar pelo teletrabalho, solicitando-o ao empregador, e este tomava a decisão de aceitar ou recusar o pedido. Se o trabalhador recusasse a oferta, não era motivo para colocar termo ao contrato de trabalho ou alterar os termos e as condições em que aquele se encontrava. Na situação de se pretender exercer a atividade em teletrabalho, mas tal não tenha sido estipulado no contrato inicial, era possível reverter esta situação, mediante acordo individual e/ou coletivo. Em relação às condições de trabalho, o teletrabalhador beneficiava dos mesmos direitos e deveres que os restantes trabalhadores da empresa (designadamente, formação e oportunidades de progressão profissional, participação em estruturas coletivas).

O Acordo-Quadro Europeu sobre o Teletrabalho determinou algumas das responsabilidades do empregador, devendo aplicar medidas adequadas. Por exemplo, no que diz respeito ao software, à proteção dos dados utilizados pelo teletrabalhador na sua atividade profissional, ao dever de informar o trabalhador acerca das regras aplicadas pela empresa, no que concerne às restrições de uso dos instrumentos de trabalho e das TIC e acerca das sanções aplicáveis, no caso de incumprimento das regras e ao respeito pela privacidade do teletrabalhador. A utilização de qualquer sistema de monitoramento deve ser proporcional ao objetivo e introduzido em conformidade com a Diretiva 90/270/CEE²⁴⁴. O empregador é, regra geral, responsável pelo fornecimento, instalação e manutenção do equipamento adequado e necessário no exercício do teletrabalho (exceto se o teletrabalhador utilizar o seu próprio equipamento). Em contrapartida, o teletrabalhador está incumbido de preservá-los. Os custos inerentes à atividade prestada em teletrabalho, como de comunicação, constituem um encargo pertencente ao empregador. Este está, também, encarregue de zelar pela saúde e segurança do teletrabalhador no trabalho, de acordo com a Diretiva 89/391/CEE²⁴⁵, a legislação nacional e os acordos coletivos. Assim, tem de informar o teletrabalhador acerca da política da empresa, em matéria de segurança e saúde no trabalho, e este deve aplicá-la

²⁴³ Diretiva 91/533/CEE do Conselho, de 14 de Outubro de 1991, relativa à obrigação de a entidade patronal informar o trabalhador sobre as condições aplicáveis ao contrato ou à relação de trabalho. Disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:31991L0533&from=PT>

²⁴⁴ Diretiva 90/270/CEE - Diretiva do Conselho de 29 de Maio de 1990, relativa às prescrições mínimas de segurança e de saúde respeitantes ao trabalho com equipamentos dotados de visor (quinta diretiva especial na aceção do n.º 1 do artigo 16.º da Diretiva 89/391/CEE). Disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:31990L0270&from=EN>.

²⁴⁵ Diretiva 89/391/CEE - Diretiva do Conselho de 12 de Junho de 1989, relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho. Disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:31989L0391&from=PT>.

corretamente. Para verificar a correta aplicação das disposições, em matéria de saúde e segurança, o empregador, os representantes dos trabalhadores e/ou as autoridades competentes, podem aceder ao local de trabalho, de acordo com os trâmites da legislação nacional e dos acordos coletivos. Se o teletrabalhador, exercer a sua atividade em casa, deve ser notificado previamente e concordar com o acesso por parte das entidades supramencionadas. O isolamento do teletrabalhador é considerado um inconveniente associado ao teletrabalho, pelo que o empregador deve manter o contacto regular e tomar medidas para a integração com os restantes trabalhadores da empresa. Por outro lado, o teletrabalhador pode organizar o seu tempo de trabalho, relevando, desta forma, a flexibilidade horária.

O referido Acordo determinou que a sua implementação seria efetuada no prazo de três anos após a data de assinatura do mesmo, ou seja, julho de 2005, e que um grupo ad hoc, constituído pelas partes signatárias, sob a responsabilidade do Comité de Diálogo Social, ficaria responsável por elaborar um relatório sobre as ações implementadas.

A partir de 2006, a maioria dos países da UE implementou o Acordo-Quadro Europeu sobre o Teletrabalho, adotando a definição supramencionada ou uma idêntica, procedendo à respetiva tradução, e também realizando atividades de informação e divulgação do mesmo. Em 2009, verificou-se que seis Estados-Membros (Bulgária, Chipre, Estónia, Lituânia, Malta e Roménia) não implementaram o Acordo-Quadro Europeu sobre o Teletrabalho²⁴⁶.

A implantação e desenvolvimento do Acordo-Quadro assume-se díspar, em diversos países, devido aos fatores novidade do Acordo e diversidade das relações laborais próprias de cada país.

Em Portugal, na República Checa, na Hungria, na Polónia, na Eslováquia e na Eslovénia, as disposições do Acordo-Quadro foram introduzidas mediante legislação expressa nos códigos de trabalho.²⁴⁷

A implementação do paradigmático Acordo-Quadro Europeu sobre o Teletrabalho²⁴⁸, em Portugal, ocorre em virtude do potencial que o teletrabalho apresenta. Esta situação motivou a procura de modelos organizacionais flexíveis²⁴⁹, por parte das empresas. O CT de 2003 (Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto), consagra, legalmente, o regime do teletrabalho subordinado, pela primeira vez (nos artigos 233.º a 243.º), em conformidade com o conteúdo do Acordo-Quadro. Atualmente, o teletrabalho encontra-se regulado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, nos artigos 165.º a 171.º. A nível

²⁴⁶ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. (2010). *Telework in the European Union*, p. 10. Disponível em <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2010/telework-in-the-european-union>.

²⁴⁷ *Ibidem*.

²⁴⁸ Expressão utilizada por Susana Isabel dos Santos, in SANTOS, Susana Ferreira dos. (2015). *As Perspetivas Cívicas do Contrato de Trabalho - O Teletrabalho Subordinado: Seu estudo nos Ordenamentos Jurídicos Português e Espanhol*. Tese de Doutoramento. Universidade da Coruña. Departamento de Direito Privado. Disponível em https://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/15003/SantosGil_SusanaIsabelPintoFerreirados_TD_2015.pdf?sequence=4&isAllowed=y.

²⁴⁹ SOUSA, Maria José. (1999). *Teletrabalho em Portugal – Difusão e condicionantes*. FCA – Editora de Informática, LDA, p. 13.

Europeu, Portugal foi o primeiro país a regular juridicamente a modalidade de teletrabalho no setor privado.²⁵⁰

Na República Checa, o Código do Trabalho (Lei n.º 262/2006), foi alterado, tendo em consideração as normas do Acordo-Quadro Europeu. Deste modo, permitiu regular as especificidades do trabalho realizado fora das instalações do empregador, sobretudo na disposição do § 317.²⁵¹ Não é mencionado especificamente o conceito de teletrabalho, porém esta norma permite abranger outras formas de organização do trabalho à distância.

Por sua vez, a Hungria, também promoveu o teletrabalho, integrando-o na legislação, em 2004²⁵², de acordo com as regras do Acordo-Quadro.²⁵³

Na Polónia, o Código foi alterado, em 2007, e consagra o teletrabalho, no artigo 67⁵. §1. e §2.²⁵⁴.

Na Eslováquia, este regime também foi incluído, em 2007, nos termos do § 52.º do Código do Trabalho.²⁵⁵

Por último, na Eslovénia, efetuaram-se alterações à Lei das Relações de Trabalho, em 2007, inserindo-se o teletrabalho, como uma categoria especial de trabalho no domicílio (nos artigos 67.º a 71.º da referida Lei)²⁵⁶.

Os acordos coletivos, a nível nacional, setorial, e/ou empresarial, foram implementados em Espanha, França, Itália, Alemanha, Bélgica, Luxemburgo Dinamarca, Áustria e Grécia.²⁵⁷ Estes países inserem-se no âmbito da designada *hard law*, pelo facto de os acordos celebrados abrangerem, de forma vinculativa, diversos setores e empresas.

Relativamente à conjuntura em que ocorre a incrementação do Acordo-Quadro, por exemplo, em Espanha, em 1995, estabeleceu-se, na legislação, o contrato de trabalho no domicílio, nos termos do artigo 13.º (“*Contrato de trabajo a domicilio*”).²⁵⁸ Em 2003, foi assinado um acordo por várias confederações para a negociação coletiva (*Acuerdo*

²⁵⁰ Todavia, a sua aplicação prática residual, a ausência de jurisprudência portuguesa, corroboraram a opinião de que o desenvolvimento prático do teletrabalho se encontra numa “fase embrionária”, in ABRUNHOSA E SOUSA, Duarte. (2016). *O enquadramento legal do teletrabalho em Portugal*. Revista Derecho Social y Empresa n.º 6, p. 4. Disponível em <https://www.ajj.pt/publicacoes/3>

²⁵¹ Código do Trabalho da República Checa - Lei n.º 262/2006 (*Zákon č. 262/2006 Sb.*). Disponível em <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262#cast13>.

²⁵² Especificamente, nas Secções 192/C-193/A, da Lei 22 de 1992 e, em 2012, as secções 196-197. Disponível em <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2557/Labour%20Code.pdf>, cfr. BANKÓ, Zoltán. (2016). *Telework in Hungary – Legislative, Jurisdictionary and Labour Market Policy Experiences*. Hungarian Labour Law E-Journal, p. 98. Disponível em http://hlj.hu/letolt/2016_2_a/A_06_Banko_hlj_2016_2.pdf.

²⁵³ No entanto, o carácter voluntário e o princípio da reversibilidade do teletrabalho não são debatidos aprofundadamente.

²⁵⁴ O acordo coletivo celebrado, em 2005, pelos sindicatos e empregadores foi fulcral para a alteração do Código do Trabalho, designadamente, a adição de um novo capítulo. Disponível em <http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU19740240141/U/D19740141Lj.pdf>.

²⁵⁵ Código do Trabalho da Eslováquia. Lei n.º 348/2007. Disponível em <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/80999/87844/F1789823320/SVK80999.pdf>

²⁵⁶ Lei das Relações de Trabalho (*Zakon o delovnih razmerjih*). Disponível em <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO1420>

²⁵⁷ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. (2010). *Telework in the European Union*, p. 11. Disponível em <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2010/telework-in-the-european-union>.

²⁵⁸ “*Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*”. Disponível em <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1995-7730>

Interconfederal para la Negociación Colectiva - ANC 2003), que, apenas, promoveu o Acordo-Quadro Europeu sobre o Teletrabalho²⁵⁹. O Estatuto dos Trabalhadores (ET) não regulamentou o teletrabalho de modo específico, salvo as normas consagradas no Acordo-Quadro. Em 2012, houve uma reforma laboral, com o objetivo de, entre outros, promover novas formas de desenvolvimento da atividade laboral, designadamente, o teletrabalho.²⁶⁰ Deste modo, a lei modificou a organização do trabalho doméstico tradicional (anteriormente consagrado), e regulou o trabalho executado à distância, através da utilização de tecnologias. Em síntese, o contrato de trabalho à distância, foi estatuído, somente, em 2012, no âmbito do artigo 13.º do ET (“*Trabajo a distancia*”), e aprovado pelo Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de outubro²⁶¹. Nos termos do artigo 13.º do ET, a prestação da atividade laboral seria efetuada, predominantemente, no domicílio do trabalhador ou noutro local escolhido por este. O contrato formalizado por escrito e os trabalhadores remotos teriam os mesmos direitos que aqueles que prestam a sua atividade na empresa (instrumentos de trabalho, formação profissional, ascensão profissional, proteção na saúde e segurança, direitos de representação coletiva).²⁶² Recentemente, ocorreram alterações na lei, conforme análise ulterior.

Em França, o Acordo Nacional Interprofissional (“*Accord National Interprofessionnel*”), de 2005, determinou que o teletrabalho poderia assumir diversas formas, abrangendo os teletrabalhadores no domicílio e nómadas.²⁶³ O Acordo, previu, igualmente, um período de adaptação, na transição para teletrabalho, durante o qual cada uma das partes poderia colocar termo a esta forma de organização do trabalho com um pré-aviso definido (nos termos do artigo 2º do ANI).²⁶⁴ Assim, havia possibilidade de verificar se o teletrabalho seria compatível com a organização do trabalho e as competências do trabalhador. Atualmente, o Código do Trabalho defende novas orientações, explanadas, posteriormente.

Em Itália, foi consagrado, em 1998, pela primeira vez, o regime jurídico do teletrabalho no setor da Administração Pública, com a Lei de *Bassanini* (artigo 4.º da Lei de 16 de junho de 1998, n.º 191). A nível privado, salienta-se o facto de que esta forma de organização do trabalho deveria ser incentivada, promovendo a qualidade do trabalho, flexibilidade, segurança e melhores condições de vida às pessoas portadoras de deficiência, nos termos do Acordo, de 9 de junho de 2004, que previu a transposição do Acordo-Quadro Europeu sobre o Teletrabalho (*Accordo Interfederale per il*

²⁵⁹ *Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva* - ANC 2003. Disponível em <https://www.boe.es/boe/dias/2003/02/24/pdfs/A07539-07548.pdf>

²⁶⁰ Cfr. Preâmbulo do Real Decreto-Lei 3/2012, de 10 de fevereiro (“*Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*”), in https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2012-2076, posteriormente, convertido na Lei 3/2012, de 6 de julho (“*Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*”), in <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2012-9110>”)

²⁶¹ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de outubro (“*Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre*”). Disponível em <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430&b=23&tn=1&p=20151024#a12>

²⁶² À luz do artigo 13.º do Estatuto dos Trabalhadores, em Espanha, consagrado na “*Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*” Disponível em <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2012-9110>

²⁶³ *Accord National Interprofessionnel relatif au Télétravail*, de 19 de julho de 2005. Disponível em <https://www.anact.fr/file/3903/download?token=JhHuOV5I>

²⁶⁴ *Ibidem*.

recepimento dell'Accordo-Quadro Europeo).²⁶⁵ Nesse ano, também se verificou a integração destes princípios por negociação coletiva (sobretudo, nos setores das telecomunicações, da indústria elétrica, de produtos químicos e cerâmicos). Presentemente, sucedem significativos avanços legislativos.

Na Alemanha, foram encetadas, em 2002, negociações setoriais, e/ou empresariais, com vista à aplicação prática do Acordo-Quadro Europeu sobre o Teletrabalho. Foram deliberadas iniciativas por parte de associações de trabalhadores e de empregadores alemães, a *DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund)* e a *BDA (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände)*, respetivamente, determinantes no incentivo à determinação do regime de teletrabalho. Posteriormente, foram encetadas algumas estratégias utilizadas pelas empresas alemães que diligenciam a conciliação entre a vida pessoal e familiar com a vida profissional, a produtividade e a eficácia do trabalhador.

Na Bélgica, foi regulado o Acordo Coletivo de Trabalho n.º 85, de 9 de novembro de 2005 relativo ao teletrabalho (*Convention Collective de Travail N.º 85 du 9 novembre 2005 concernant le Teletravail/Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 85 van 9 november 2005 betreffende het telewerk*), que implementa, desta forma, o Acordo-Quadro Europeu.²⁶⁶ O Decreto Real de 13 de junho de 2006, publicado em 05 de setembro de 2006, consagrou a obrigatoriedade do Acordo Coletivo de Trabalho n.º 85, celebrado no Conselho Nacional do Trabalho.²⁶⁷ A lei consagrada a 5 de março de 2017, acrescentou o conceito de teletrabalho ocasional (artigos 23.º e ss.)²⁶⁸.

No Luxemburgo foi celebrado, em 2006, um acordo coletivo, entre a *OGB-L, LCGB, e UEL*²⁶⁹, que regulamentou o teletrabalho²⁷⁰. Em 2011, foi renovado e, em 2012, a sua aplicação tornou-se obrigatória (*Mémorial A, n.º 44, du 14 mars 2012*)²⁷¹, regulamentando que as partes disporem de um período de adaptação, variável entre 3 e 12 meses, durante o qual teriam direito a regressar à forma tradicional de trabalho. Em

²⁶⁵ *Accordo Interconfederale per il recepimento dell'Accordo-Quadro Europeo*, de 16 de julho de 2002. Disponível em https://www.cliclavoro.gov.it/aziende/documents/accordo_interconfederale_telelavoro_9_6_2004.pdf

²⁶⁶ No Acordo Coletivo de Trabalho n.º 85, de 9 de novembro de 2005, são apresentadas algumas especificidades, porquanto menciona que o contrato deve conter a frequência do teletrabalho e, eventualmente, os dias durante os quais o teletrabalho é realizado e, se for caso disso, os dias e/ou horas de presença na empresa; os horários ou períodos durante os quais o teletrabalhador deve estar acessível e por que meios; os horários em que o teletrabalhador pode solicitar suporte técnico; as condições de pagamento; os procedimentos para retomar o trabalho nas instalações da empresa; o local escolhido pelo teletrabalhador para realizar o seu trabalho. Disponível em <http://www.cnt-nar.be/CCT-COORD/cct-085.pdf>

²⁶⁷ *Arrêté Royal*, de 13 junho de 2006, publicado a 05 de setembro de 2006. Disponível em https://www.etaamb.be/fr/arrete-royal-du-13-juin-2006_n2006200196.html

²⁶⁸ A lei consagrada a 5 de março de 2017 determina que o teletrabalho ocasional é uma forma de organização e/ou implementação do trabalho no contexto de um contrato de trabalho, no qual as atividades podem ser realizadas na empresa, e, também, podem ser realizadas, ocasionalmente, fora das instalações. Disponível em https://www.ejustice.just.fgov.be/mopdf/2017/03/15_1.pdf#Page10

²⁶⁹ *Confédération syndicale indépendante du Luxembourg (OGB-L), Confédération luxembourgeoise des syndicats chrétiens (LCGB), Union des Entreprises Luxembourgeoises (UEL)*,.

²⁷⁰ O referido acordo coletivo tornou-se aplicável em 13 de outubro de 2006, no Luxemburgo (*Règlement grand-ducal du 13 octobre 2006 portant déclaration d'obligation générale de la Convention relative au régime juridique du télétravail conclue entre les syndicats OGB-L et LCGB, d'une part et l'Union des Entreprises Luxembourgeoises, d'autre part*). Disponível em <http://legilux.public.lu/eli/etat/leg/rgd/2006/10/13/n5/jo>

²⁷¹ *Mémorial A, n.º 44*, de 14 de março de 2012. Disponível em <http://legilux.public.lu/eli/etat/leg/rgd/2012/03/01/n2/jo>

2016, os parceiros sociais UEL, OGB-L, LCGB renovaram, novamente, o acordo (*Mémorial A - N.º 45 du 23 mars 2016*)²⁷². Neste, é referido que o teletrabalho deve conter todas as informações obrigatórias previstas no artigo L. 121-4 do Código do Trabalho²⁷³, e também outras menções, tendo em conta a natureza específica do teletrabalho²⁷⁴.

Na Dinamarca, e, ao contrário de muitos países europeus, precedentemente a 2002, foram celebrados diversos acordos coletivos específicos a regular o teletrabalho. No entanto, por diversos motivos, como sejam a inexistência de ações para implementar o teletrabalho de acordo com os princípios do Acordo-Quadro Europeu, a ausência de acordos entre os parceiros sociais e a sua organização ineficaz, entre outros, dificultaram o processo, considerado demorado²⁷⁵. Posteriormente, a Dinamarca implementou o Acordo-Quadro, mas, somente alguns setores cumpriram, de facto, as normas, e procederam à atualização dos acordos coletivos, tendo em consideração o contexto europeu.²⁷⁶

Na Áustria, a lei não regulamenta, de forma explícita, o teletrabalho, no entanto a lei geral do trabalho e os acordos coletivos e empresariais celebrados, não contradizem o estipulado no Acordo-Quadro.²⁷⁷

Finalmente, na Grécia, o processo de incrementação do Acordo-Quadro ficou marcado por intensos conflitos entre os parceiros sociais, que recusaram o aumento do desemprego e más condições de trabalho. Porém, foi obtido um acordo, em 2006, designado Acordo Coletivo Nacional Geral (referido pela sigla ΕΓΣΣΕ), celebrado entre a Confederação Geral do Trabalho, a Federação de Indústrias e a Confederação Geral dos Pequenos Negócios e Comércio.²⁷⁸

²⁷² *Mémorial A - N.º 45*, de 23 de março de 2016. Disponível em <http://data.legilux.public.lu/file/eli-etat-leg-memorial-2016-45-fr-pdf.pdf>

²⁷³ Código do Trabalho do Luxemburgo, disponível em <http://legilux.public.lu/eli/etat/leg/code/travail/20210126>.

²⁷⁴ A título exemplificativo, as informações que deve conter, obrigatoriamente, são: “o local onde o trabalhador realiza o teletrabalho; uma descrição precisa da função do teletrabalhador, o trabalho e as tarefas a realizar pelo teletrabalhador, quais os objetivos a atingir; as horas e os dias da semana durante os quais o teletrabalhador deve estar acessível, sendo que não podem exceder as horas normais de trabalho; o departamento da empresa a que pertence o teletrabalhador; o responsável hierárquico; a(s) pessoa(s) que deve contactar; a descrição dos instrumento de trabalho colocados à disposição do teletrabalhador e instalados pelo empregador no local de prestação do teletrabalho; as informações relativas aos seguros assinados pelo empregador, como garantia, em caso de desaparecimento ou danos devidos a incêndio, inundação, ou outros, etc..”. Disponível em <http://legilux.public.lu/eli/etat/leg/rgd/2012/03/01/n2/jo>.

²⁷⁵ LARSEN, Trine P. (16 de julho de 2008). *Telework in Denmark*. Eurofound. Disponível em <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2008/telework-in-denmark>

²⁷⁶ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. (2010). *Telework in the European Union*, p. 12. Disponível em <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2010/telework-in-the-european-union>

²⁷⁷ Por exemplo, a Lei do Horário de Trabalho (*Arbeitszeitgesetz*) determina que o conceito de tempo de trabalho é o tempo do início ao fim do trabalho, sem pausas e também é o tempo durante o qual um trabalhador, que está de outra forma empregado na empresa, trabalha no seu próprio apartamento ou escritório ou fora da empresa, aludindo, implicitamente, ao teletrabalho. Disponível em *Bundesrecht konsolidiert: Gesamte Rechtsvorschrift für Arbeitszeitgesetz* (“Lei do Horário de Trabalho” na Áustria), parte 1, secção 2, § 2. (2). Disponível em <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008238>

²⁷⁸ STAMATI, Anda. (15 de outubro de 2006). *New national collective agreement signed for 2006–2007*. Eurofound. Disponível em <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2006/new-national-collective-agreement-signed-for-2006-2007>

A aplicação do Acordo-Quadro Europeu sobre o Teletrabalho foi, igualmente, realizada através de meios como acordos voluntários, códigos de conduta/de orientação, na Finlândia, na Irlanda, na Letónia, na Holanda, na Suécia e no Reino Unido. O objetivo desta implementação (inserida no âmbito da designada *soft law*), não vinculativa e voluntária, viabilizara o conhecimento do teletrabalho à luz dos regulamentos específicos nacionais.

Na Finlândia foi estipulado, em 2005, um acordo voluntário²⁷⁹, que garantiu o respeito pelos mesmos direitos e princípios reconhecidos no Acordo-Quadro Europeu, assegurando, desta forma, a competitividade do país.²⁸⁰

No mesmo sentido, na Irlanda foi consagrado, em 2000, um código de conduta, sendo, posteriormente, atualizado à luz do Acordo-Quadro Europeu.²⁸¹

Na Letónia, os princípios do Acordo-Quadro foram implementados através de um acordo tripartido com orientações não vinculativas sobre a introdução do teletrabalho.

Na Holanda, o Governo fomentou, no início dos anos 2000, o recurso ao teletrabalho, através de diversos incentivos (nomeadamente, benefícios fiscais) aos empregadores que o adotassem.²⁸² Nesse ano, consagrou-se a lei de ajuste das horas de trabalho (*Wet aanpassing arbeidsduur*), que permitiu aos trabalhadores o pedido de diminuição ou aumento das horas de trabalho.²⁸³ A Fundação do Trabalho (*Stichting van de Arbeid - STAR*) incrementou, em 2003, uma recomendação acerca do teletrabalho, com base nas regras do Acordo-Quadro Europeu sobre o Teletrabalho. Em 2016, a lei supramencionada foi alterada pela lei de trabalho flexível (*Wet flexibel werken*), que concedeu ao trabalhador o poder de solicitar o período de trabalho, e, também, a regulação do local de trabalho.²⁸⁴

Na Suécia, assim como na Holanda, os acordos voluntários e/ou recomendações foram complementados por acordos coletivos vinculativos, em alguns setores.

²⁷⁹ Acordo sobre a implementação do Acordo-Quadro relativo ao teletrabalho (*Sopimus etätyötä koskevan puitesopimuksen täytäntöönpanosta*). Disponível em https://evl.fi/documents/1327140/44639150/SOPIMUSETATY_OTAKOSKEVANPUITESOPIMUKSENTAYTANTOONPANOSTA.pdf/8a762ffe-64ca-899c-8924-754220757f2f

²⁸⁰ A DNA, a Microsoft e o Instituto Finlandês de Saúde Ocupacional, organizaram um Dia Nacional do Teletrabalho (*“Kansallinen etätyöpäivä”*), celebrado, pela primeira vez, em 16 de setembro de 2011, com o objetivo de enaltecer as vantagens oferecidas por este regime. Foi considerado um sucesso, pois originou mudanças significativas nas empresas. A 8 de outubro de 2015 assinalou-se este dia, pela última vez, pois pretendia-se regular este regime de modo mais abrangente.

²⁸¹ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. (2010). *Telework in the European Union*, p. 13. Disponível em <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2010/telework-in-the-european-union>

²⁸² Cfr. VAN HET KAAR, Robbert. (29 de abril de 2008). *Telework in the Netherlands*. Eurofound. Disponível em <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2008/telework-in-the-netherlands>

²⁸³ Por exemplo, em 2010, segundo dados da Eurofound, 16% dos funcionários estabelecem um acordo coletivo cujo tempo de trabalho se caracteriza como flexível, podendo trabalhar em casa e/ou em teletrabalho, embora não se aplique a todos os setores, cfr. Eurofound and the International Labour Office. (2017). *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*. Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva, p. 49.

²⁸⁴ O artigo 2.º da Lei de trabalho flexível (*“Wet flexibel werken”*) dispõe o direito de o trabalhador pedir ao empregador o reajuste do período de trabalho e do local de trabalho. Disponível em <https://wetten.overheid.nl/BWBR0011173/2016-01-01>

No Reino Unido, as organizações adotaram condutas e orientações práticas, consideradas um avanço significativo na aplicação do teletrabalho.²⁸⁵

Em suma, observando a Tabela 1 verificamos, de modo abrangente, o contexto que permitiu regular, na viragem do século XXI, o Acordo-Quadro Europeu do Teletrabalho, nos diversos Estados-Membros.

É possível verificar que, somente, seis Estados Membros recorreram à designada “*soft law*”, considerando-se como tal uma manifestação ao processo de “europeização” das relações laborais²⁸⁶. A forma de implementação mais comum, efetivou-se no âmbito da “*hard law*”, incluindo os acordos coletivos a nível nacional, setorial, e/ou empresarial e a legislação expressa nos códigos de trabalho. Entendemos, assim, que, esta forma de regular as disposições, oferece vantagens, mas também, ocasiona alguns inconvenientes. Ou seja, nos anos decorrentes à implementação do Acordo-Quadro e, presentemente, pode existir um aumento da eficiência operacional, em alguns Estados-Membros, mas, noutros, as normas podem não ser transpostas integralmente, debatendo-se, em consequência, a autonomia que o teletrabalhador beneficia.

Tabela 1 - Implementação do Acordo-Quadro Europeu sobre o Teletrabalho na viragem do século XXI

"Soft Law"	"Hard Law"	
Acordos Voluntários (códigos de conduta/de orientação)	Acordos Coletivos a nível nacional, setorial, e/ou empresarial	Legislação Expressa (Código de Trabalho)
<ul style="list-style-type: none">• Finlândia• Irlanda• Letónia• Holanda• Suécia• Reino Unido	<ul style="list-style-type: none">• Espanha• França• Itália• Alemanha• Bélgica• Luxemburgo• Dinamarca• Áustria• Grécia	<ul style="list-style-type: none">• Portugal• República Checa• Hungria• Polónia• Eslováquia• Eslovénia

²⁸⁵ A referida orientação sobre o teletrabalho foi publicada, em 2003, pelo Departamento de Comércio e Indústria, resultante das negociações entre a confederação da indústria britânica (*Confederation of British Industry - CBI*), a organização sindical (*Trades Union Congress - TUC*) e o centro de empresas com participação pública e/ou interesse económico geral (*Centre of Enterprises with Public Participation and Enterprises of General Economic Interest - CEEP UK*). Informação disponível em <https://www.eurofound.europa.eu/hu/publications/article/2008/telework-in-the-united-kingdom>.

²⁸⁶ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. (2010). *Telework in the European Union*, p. 14. Disponível em <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2010/telework-in-the-european-union>

2. Panorama europeu da execução do teletrabalho

A implementação do Acordo-Quadro Europeu sobre o Teletrabalho, em diversos países, revelou-se primordial e o alicerce para o crescimento do regime do teletrabalho na Europa.

Deste modo, sucedem-se significativas transformações na forma de organização das empresas europeias, não só nos anos posteriores à consagração do Acordo-Quadro como na atualidade.

São apresentados, de seguida, dados estatísticos que testemunham a evolução recente deste regime na Europa e a legislação em vigor, em França, Espanha, Itália, Bélgica e Alemanha, como resultado de diversas alterações, cujo propósito é garantir e reforçar os direitos e deveres dos teletrabalhadores e dos empregadores.

2.1. Evolução estatística do teletrabalho na Europa

A conjuntura vivenciada no início dos anos 2000 revela-se díspar face à atual, no que concerne à aplicação do teletrabalho na Europa. Neste sentido, são apresentados, seguidamente, dados estatísticos recentes que evidenciam a respetiva evolução.

A definição de teletrabalho era ampla, dificultando a comparação da incidência do teletrabalho nos diversos países. Porém, o relatório publicado pela *European Working Conditions Surveys (EWCS)*, em 2007, apresentou dados percentuais, acerca das condições de trabalho na Europa. Estes dados foram obtidos mediante amostragem aleatória, com cerca de 30 mil trabalhadores europeus, entre 19 de setembro e 30 de novembro de 2005. Os dados apresentados no Gráfico 1 correspondem à questão 11 do referido relatório (“O seu principal trabalho remunerado envolve: teletrabalho, em casa, com a utilização de um computador?”).²⁸⁷

²⁸⁷ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. (2010). *Telework in the European Union*, pp. 4, 5 Disponível em <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2010/telework-in-the-european-union>.

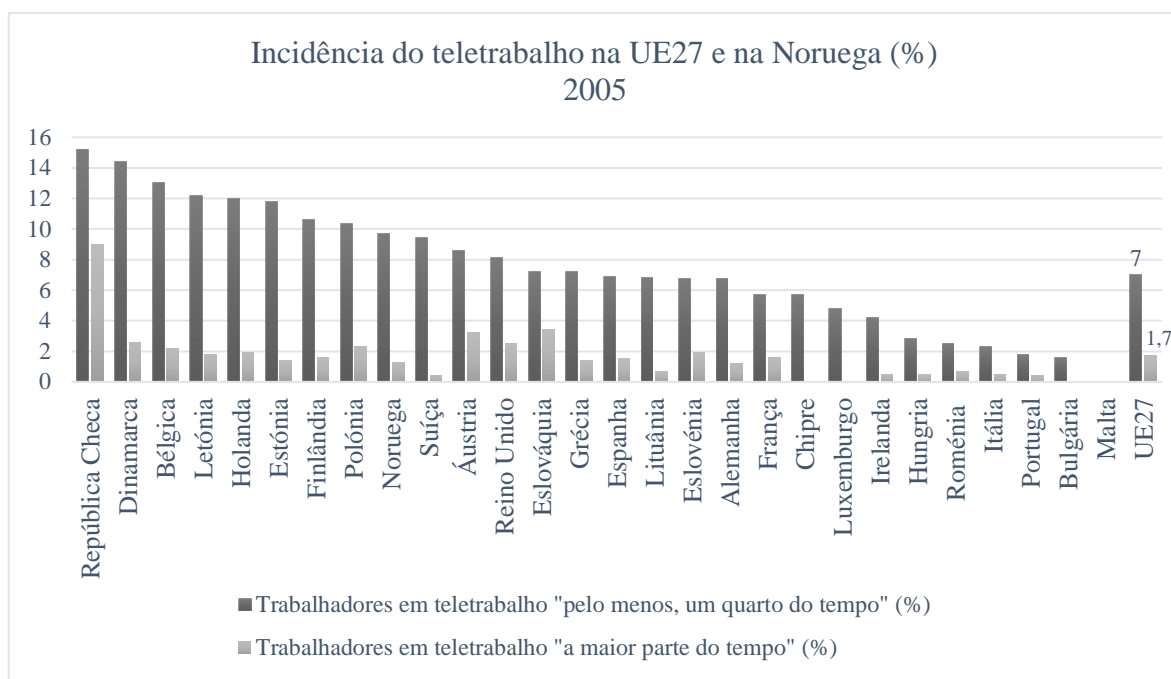


Gráfico 1 - Incidência do teletrabalho na UE27 e na Noruega (%), 2005
 Elaboração própria; Fonte: Fourth European Working Conditions Survey, Eurofound

Assim, é possível concluir que, em 2005, a prática do teletrabalho foi diminuída na maioria dos países apresentados, sobretudo, no caso de trabalhadores em teletrabalho a maior parte do tempo. Nesse ano, a República Checa apresentou os valores superiores, no que respeita ao recurso ao teletrabalho (15,2% e 9%, pelo menos um quarto do tempo e a maior parte do tempo, respetivamente), ao contrário da Bulgária, com a percentagem menor de incidência do teletrabalho (1,6%, pelo menos um quarto do tempo).

Em 2009, o relatório da “reconciliação entre trabalho, vida privada e familiar na União Europeia”, elaborado pelo Eurostat, demonstrou a evolução da população em teletrabalho entre 2000 e 2006, com idades entre 25 e 49 anos, pelo género. Concluiu-se que era mais comum as mulheres prestarem a atividade em teletrabalho, de modo usual, em comparação com os homens, cujo teletrabalho era exercido, apenas, ocasionalmente.²⁸⁸

Os dados estatísticos mais recentes demonstram uma progressão na aplicação do teletrabalho na Europa, conforme os gráficos seguintes.

O Gráfico 2 evidencia as diferenças existentes entre a aplicação do teletrabalho pelos trabalhadores e pelos empregadores, em 2015, destacando-se a Dinamarca como o país da União Europeia, com maior percentagem de trabalhadores em teletrabalho (36%) e em Espanha a maior percentagem de empregadores em teletrabalho (5%).²⁸⁹

²⁸⁸Eurostat. (2009). *Reconciliation between work, private and family life in the European Union*. DOI 10.2785/30167. Disponível em https://ec.europa.eu/eurostat/documents/32_17494/5705547/KS-78-09-908-EN.PDF/6180b5e6-e482-4d5f-a681-6a9bce05d733.

²⁸⁹Eurofound. (30 de abril de 2020). *Percentage of workers doing telework and ICT-based mobile work*. Disponível em <https://www.eurofound.europa.eu/data/percentage-of-workers-doing-telework-and-ict-based-mobile-work>



Gráfico 2 - Teletrabalho exercido de acordo com a situação profissional (Trabalhadores e Empregadores) na UE e no Reino Unido (%), 2015

Elaboração própria; Fonte: European Working Conditions Survey, Eurofound

Em 2018, a Comissão Europeia desenvolveu um estudo no qual avaliou a prevalência do teletrabalho por setor na UE27, destacando-se os designados “*serviços empresariais intensivos em conhecimento*”, na aplicação usual do teletrabalho (30%), e as denominadas “*tecnologias de informação e outros serviços de comunicação*”, empregues ocasionalmente (40%). Por outro lado, foram apresentados valores diminutos nos serviços administrativos e de apoio, bem como nos setores que envolvem o manuseamento físico de materiais e/ou objetos.²⁹⁰

Naquele ano, o Eurostat analisou a população, entre os 15 e os 64 anos, reconhecendo-se que, na UE, 5,2% trabalhou a partir de casa, habitualmente, destacando-se a Holanda, com 14%. É, também, possível constatar que, em 2018, a proporção de mulheres a trabalhar em casa foi ligeiramente superior comparativamente com a dos homens, cerca de 5,5% e 5%, respetivamente.

Atualmente, o cenário é completamente diferente. A pandemia da COVID-19 causou, de imediato um forte impacto, sobretudo, no emprego e mercado de trabalho, passando a ser, maioritariamente, e à escala global, em casa.

²⁹⁰ Comissão Europeia. (2020). *Telework in the EU before and after the COVID-19: where we were, where we head to*. The European Commission’s science and knowledge service. Disponível em https://ec.europa.eu/jrc/sites/default/files/jrc12_0945_policy_brief_-_covid_and_telework_final.pdf

Em 2020, ocorreram, desta forma, mudanças abruptas e impreteríveis, tanto a nível social, como económico, político e cultural. Neste sentido, o gráfico seguinte demonstra, em termos percentuais, o designado “boom” do teletrabalho, nos Estados-Membros.

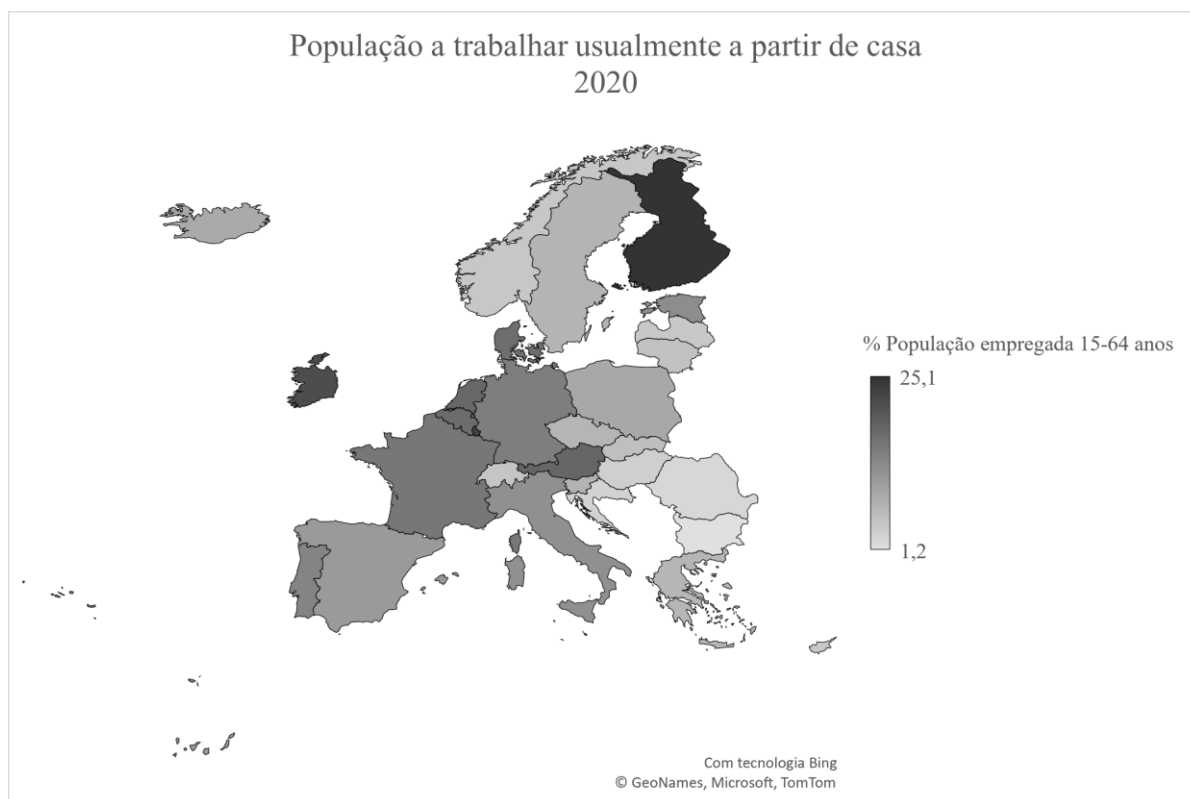


Gráfico 3 - População, com idades entre os 15 e os 64 anos, a trabalhar usualmente a partir de casa (%) 2020
Elaboração própria; Fonte: Eurostat ²⁹¹

Os dados obtidos demonstram que, em 2020, na Finlândia, 25,1% da população empregada, com idades compreendidas entre os 15 e os 64 anos, trabalharam a partir de casa, contrariamente à Bulgária, com o valor mais baixo, cerca de 1,2%. Portugal destaca-se acima da média europeia (de 12,3%), com 13,9%.²⁹² Concluimos, ainda que, mediante os dados disponibilizados pelo Eurostat, existiu um crescimento, de cerca de 7%, de 2019 para 2020. Por outro lado, com a pandemia acentuaram-se as desigualdades de género, nas idades referidas, pois, em 2019, os homens a trabalhar, habitualmente, a partir de casa, representaram 5,2%, enquanto as mulheres, 5,7%, e, em 2020, os valores centraram-se em 11,5% de homens, e 13,2% de mulheres.

A Organização Internacional do Trabalho refere no *Guia prático* que, "em média, 24 por cento" dos europeus, que "nunca tinham trabalhado em casa antes" da pandemia

²⁹¹ Estatísticas Eurostat. (21 de maio de 2021). "Employed persons working from home as a percentage of the total employment, by sex, age and professional status (%)". Disponível em https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA_EHOMP_custom_899843/bookmark/table?lang=en&bookmarkId=1a955ba3-e7ff-42b5-9449-69a6db8750ff.

²⁹² *Ibidem*.

da COVID-19, “começaram a fazê-lo, contra 56 por cento, que já tinham tido esta experiência e ocasionalmente já trabalhavam em casa”.²⁹³

O panorama estatístico europeu apresentado, revela, na generalidade, um aumento recente e acelerado na aplicação do regime de teletrabalho (acompanhado das respetivas vantagens e desvantagens), que contribuiu para a análise da legislação em vigor e dominante e para a necessidade de consolidação das normas daquele regime, num futuro próximo.

2.2. Regulamentação vigente do teletrabalho e o direito à desconexão

O crescimento exponencial do teletrabalho, em tempos pandémicos, impulsionou a determinação e clarificação de normas. A utilização massiva e generalizada das tecnologias de comunicação no trabalho ocasiona um grande impacto na vida quotidiana dos trabalhadores. Estes, por sua vez, carecem de condições para “desligar” do trabalho. Desta forma, o direito à desconexão do trabalhador constitui um tema em destaque, em alguns países europeus, sobretudo, pela relevância que assume contemporaneamente.

A Comissão Europeia está a analisar, desde o início do ano de 2021, uma forma de implementar o direito a desligar das atividades laborais, fora do horário de trabalho, a nível europeu.²⁹⁴ São variadas as razões que alicerçam a sua importância, como a existência de limites do tempo de trabalho, o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, minimizando a existência de *workaholics*, reforço da saúde, segurança e bem-estar e, também, aumento da produtividade. Somente França, Espanha, Itália e Bélgica consagram, expressamente, este direito.

O fenómeno do teletrabalho, realizado, sobretudo, em casa, na pandemia, veio disseminar, erroneamente, a ideia de que o trabalhador deve estar 24 horas conectado. Por conseguinte, torna-se premente dissipar esta conceção, associada ao teletrabalho e evidenciar os direitos do teletrabalhador (designadamente, o direito de não estar conectado de forma ilimitada), assim como os seus deveres, e os direitos e deveres do empregador.²⁹⁵

Neste sentido, são apresentados, de seguida, alguns países da UE, cuja legislação sofreu diversas alterações e que refletem a importância da regulamentação do teletrabalho e do direito à desconexão.

²⁹³ OIT. (2020). *Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19 - Guia prático*. Bureau Internacional do Trabalho – Genebra.

²⁹⁴ Parlamento Europeu. (26 de janeiro de 2021). *Parlamento quer garantir o direito de desligamento do trabalho*. Notícias Parlamento Europeu. Disponível em <https://www.europarl.europa.eu/news/es/headlines/society/20210121STO96103/el-parlamento-quiere-garantizar-el-derecho-a-desconectar-del-trabajo>

²⁹⁵ O relatório divulgado pela Eurofound, em abril de 2020, revela que o trabalho desenvolvido em casa, durante a crise pandémica, originou algum desequilíbrio entre a vida pessoal e profissional dos trabalhadores, sobretudo, por não conseguirem “desligar” fora do horário de trabalho. Além disso, o relatório alerta para a preocupante e manifesta desigualdade de género, pois verificou-se um aumento das responsabilidades familiares, na mesma proporção, que se verificou um aumento do trabalho, para as mulheres. Cfr. Eurofound. (maio de 2020). *Living, working and COVID-19: First findings – April 2020*, p. 6. Disponível em https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20058en.pdf

Atualmente, em França, o Código do Trabalho defende, no artigo L.1222-9, que o teletrabalho consiste em qualquer forma de organização de trabalho, realizado pelo teletrabalhador, fora das instalações da empresa (mas também pode ser exercido nesta), voluntariamente e com o recurso às TIC.²⁹⁶ Por exemplo, a administração da Renault, determinou, em 2019, que os seus trabalhadores podiam usufruir, de acordo com a sua vontade, de um máximo de 2 dias de teletrabalho por semana, e a cada semana, o número de dias de teletrabalho podia mudar.²⁹⁷

No que concerne à consagração expressa do direito à desconexão, França destaca-se dos restantes países da UE, tendo sido o país pioneiro na sua implementação, com a Lei n.º 2016-1088, de 08 de agosto, conhecida como a Lei “*El Khomri*”²⁹⁸. O n.º 7 do artigo 2242-17 da Lei promulga o referido direito determinando que as empresas com cinquenta ou mais trabalhadores devem especificar os meios digitais a utilizar após o horário de trabalho, preservando a qualidade de vida e produtividade no trabalho.²⁹⁹ No caso de ausência de acordo, a empresa deve elaborar um regulamento, após a consulta de diversos órgãos (comissão de trabalhadores ou delegados sindicais), relevando, no entanto, o poder de direção. O artigo supramencionado não estipula qualquer sanção no caso de inobservância do direito em análise, por isso afigura-se-nos, um fator negativo para a sua aplicação concreta.³⁰⁰ Com a generalização do teletrabalho em França, o direito à desconexão tornou-se o tema primordial.

Já em Espanha, e, em harmonia com o preâmbulo do Real Decreto-Lei 28/2020, de 22 de setembro de 2020, sobre o trabalho remoto/à distância, o artigo 13.º do Estatuto dos Trabalhadores é considerado “insuficiente”, face às particularidades intrínsecas do teletrabalho, considerando a atividade desenvolvida fora das instalações da empresa e o uso intensivo das TIC.³⁰¹ O mês de setembro de 2020 foi retratado como “um mês para a história do direito do trabalho espanhol”.³⁰² Assim, são estipuladas as definições,

²⁹⁶ Código do trabalho francês. Disponível em <https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/legiOrKali?id=LEGITEXT000006072050.pdf&size=6.6%20Mo&pathToFile=/LEGI/TEXT/00/00/06/07/20/50/LEGITEXT000006072050/LEGITEXT000006072050.pdf&title=Code%20du%20travail>

²⁹⁷ “*Accord relatif aux nouveaux modes de travail au sein de Renault s.a.s. du 7 février 2019*”. Disponível em <https://www.droits-salaries.com/780129987-renault-sas/78012998703591-siege/T09219010723-accord-relatif-aux-nouveaux-modes-de-travail-au-sein-de-renault-s.a.s.-du-7-fevrier-2019-autres-teletravail.shtml>

²⁹⁸ A designação da Lei deve-se a Myriam El Khomri, antiga Ministra do Trabalho no Governo de Manuel Valls, sob a Presidência de François Hollande.

²⁹⁹ Por exemplo, em 2016, o grupo de telecomunicações Orange, estabeleceu o direito à desconexão dos seus funcionários.

³⁰⁰ Em 12 de julho de 2018, o Tribunal (*Cour de Cassation*) condenou uma empresa (*Rentokil Initial*) a indemnizar, no valor de cerca de 60 mil euros, o seu funcionário. Este era obrigado a estar, permanentemente, conectado, 24 horas, com o seu telemóvel, mesmo fora do horário de funcionamento da empresa (sábados e feriados, inclusive). Portanto, não era respeitado o direito a desligar. A condenação ocorreu, sobretudo, por não haver uma compensação, financeira ou em dias de descanso, por exemplo, como refere o artigo 3121-5 do Código de Trabalho francês. Conquanto, o reconhecimento do direito à desconexão do trabalhador, em termos práticos, ainda esteja longe, por parte de algumas empresas, esta decisão abriu um caminho sem precedentes, em relação a este direito. *Cour de Cassation - Chambre Sociale*. 12 de julho de 2018, Recurso 17-13.029. Contestação à decisão do *Cour d'appel de Montpellier*, em 14 de dezembro de 2016. Disponível em <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000037384264>

³⁰¹ Cfr. Preâmbulo do Real Decreto-Lei 28/2020, de 22 de setembro de 2020 (“*Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia*”). Disponível em https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-11043

³⁰² María Luz Rodríguez Fernández. (27 de setembro de 2020). *El teletrabajo en España ya tiene legislación propia*. The Conversation. Disponível em <https://theconversation.com/el-teletrabajo-en-espana-ya-tiene-legislacion-propia-146874>

distintas, de trabalho à distância, de teletrabalho e de trabalho presencial.³⁰³ A Lei da Proteção de Dados Pessoais e garantia dos direitos digitais (Lei Orgânica 3/2018, de 5 de dezembro)³⁰⁴, consagra um conjunto de direitos, designadamente, à privacidade, à utilização de dispositivos digitais no local de trabalho e à desconexão digital. Este último, estipulado, expressamente, no artigo 88.º da referida Lei, impõe ao empregador o respeito ao descanso, às férias, à privacidade, à conciliação entre a vida pessoal e profissional do trabalhador, e promove ações de formação e sensibilização aos órgãos superiores da empresa, para evitar os riscos associados ao teletrabalho. Portanto, o direito à desconexão deve ser preservado. Em 2017, a AXA, tornou-se a primeira empresa em Espanha a reconhecer este direito, mesmo antes da sua consagração expressa, logo demonstra a relevância que assume no meio organizacional, derivada do estreitamento das fronteiras entre a vida privada e laboral³⁰⁵.

Em Itália foi regulamentada, em 2017, a Lei 81/2017, de 22 de maio³⁰⁶, que estabelece, no artigo 19.º, a determinação de um acordo entre o trabalhador e o empregador, no qual conste o tempo de descanso e as medidas técnicas e organizativas necessárias para garantir a desconexão do trabalhador dos equipamentos tecnológicos de trabalho. Esta norma restringe-se ao designado “*lavoro agile*”³⁰⁷, que consiste numa forma de organização do trabalho por fases, ciclos e objetivos, sem restrição do horário e local de trabalho, sendo admissível a utilização de instrumentos tecnológicos no exercício da atividade laboral (artigo 18.º da referida Lei). Deste modo, o legislador italiano pretende viabilizar o aumento da competitividade, conciliar a vida pessoal com a profissional do trabalhador e promover o trabalho ágil e flexível. A qualificação expressa do direito de desconexão é controversa, por duas razões: em analogia com a lei francesa, o legislador italiano não o qualifica expressamente (apenas faz referência), e aplica-se, somente, no âmbito dos trabalhadores subordinados no exercício do “*lavoro agile*”, mediante acordo entre o trabalhador e o empregador. Os efeitos da pandemia no contexto laboral suscitam, atualmente, no direito italiano, novo debate acerca da extensão do âmbito de aplicação do aludido direito.

³⁰³ O trabalho à distância consiste numa forma de organização do trabalho ou de exercício da atividade laboral, prestada no domicílio do trabalhador ou noutro local escolhido por este, durante a totalidade ou parte da sua jornada de trabalho, de forma regular. O teletrabalho, é aludido como o trabalho à distância, realizado mediante a utilização exclusiva ou prevalente de meios e sistemas informáticos, telemáticos e de telecomunicações. E, por último, o trabalho presencial consiste na atividade prestada nas instalações da empresa ou noutro local, determinado pela empresa, de acordo com o Real Decreto-Lei 28/2020, de 22 de setembro de 2020.

³⁰⁴ Lei Orgânica 3/2018, de 5 de dezembro. Disponível em <https://www.boe.es/eli/es/lo/2018/12/05/3/dof/spa/pdf>

³⁰⁵ O acordo coletivo estabelecido entre a seguradora AXA e a comissão de trabalhadores (CCOO), em 2017, determina o direito de desligar os telemóveis da empresa e/ou de não atender telefonemas e não responder a e-mails relacionados com o trabalho, fora do horário de trabalho, e também promove o teletrabalho. Cfr. AXA Espanha. (20 de julho de 2017). *El Grupo AXA en España y CC.OO firman un convenio colectivo. Nota de prensa*. Madrid. Disponível em https://www.axa.es/documents/1119421/5411615/NP_convenio.pdf/5cac048e-6013-59ff-e089-54200f77fd83

³⁰⁶ Lei 81/2017, de 22 de maio de 2017, “*Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato*”. Disponível em <https://www.cliclavoro.gov.it/Normative/Legge-22-maggio-2017-n81.pdf>

³⁰⁷ O designado “*lavoro agile*”, trabalho ágil e flexível, não deve ser confundido com o teletrabalho, cujas diferenças residem, principalmente, no horário e local de trabalho, verificando-se uma ausência de restrições destes no primeiro.

Na Bélgica, a legislação sobre o teletrabalho vigora desde 2005. Nos termos da lei sobre o trabalho viável e flexível, de 05 de março de 2017³⁰⁸, foi estabelecido o teletrabalho ocasional, com vista à melhoria das condições de trabalho, aplicando-se, maioritariamente, em casos de força maior (greve geral, incêndio, inundação, entre outros) ou por motivos pessoais. Assim, o teletrabalho é realizado de forma ocasional (com recurso às TIC, cuja atividade, além do domicílio do teletrabalhador, ou outro local escolhido, também se pode desenvolver nas instalações da empresa) e não regular, nos termos dos artigos 23.º a 28.º. Como consequência, o recurso ao teletrabalho, pelo menos uma vez por semana, foi aumentando³⁰⁹, e tornou-se necessário consolidar a defesa dos direitos dos teletrabalhadores. Neste sentido, o artigo 16.º da lei sobre o reforço do crescimento económico e da coesão social, de 26 de março de 2018, determinou o respeito pelo equilíbrio entre o trabalho e a vida privada dos trabalhadores, com vista a garantir o direito destes à desconexão.³¹⁰ Atualmente, a Bélgica pretende atualizar a legislação existente, com o objetivo de modernizar a aplicação do teletrabalho.³¹¹

Na Alemanha, o teletrabalho é regulado por acordos coletivos e, também, atendendo à lei sobre o local de trabalho (*Verordnung über Arbeitsstätten*). Segundo esta, aquele é definido como o local de trabalho, caracterizado pelo uso de tecnologias digitais, na área privada do trabalhador, instaladas pelo empregador, cujo horário de trabalho e outras condições, como a duração do contrato, são estipuladas mediante acordo entre o empregador e o trabalhador (§ 2 *Begriffsbestimmungen* (7)).³¹² Não existe legislação específica acerca do direito a desligar, porém existem vários instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho. Por exemplo, para preservar a saúde física e mental dos trabalhadores e o aumento da sua motivação, produtividade e eficácia, a Volkswagen determinou, em 2012, a obrigação de bloquear os servidores da empresa para evitar envio de e-mails, entre as 18h15 e as 07h00 (do dia seguinte)³¹³. Nos anos posteriores, outras empresas, como a BMW e a Daimler (na qual se determina o recurso a respostas automáticas aos e-mails, em casos de folgas, feriados ou férias) apelaram à desconexão. Atualmente, é discutida a consagração do direito à opção de teletrabalho na Alemanha, mesmo após a pandemia da COVID-19, embora seja um tema controverso.

A crescente importância associada à digitalização no mundo do trabalho motivou a admissão do Acordo-Quadro sobre Digitalização, assinado pelos parceiros sociais

³⁰⁸ “Loi concernant le travail faisable et maniable”, disponível em <http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/2017/03/05/2017011012/justel#LNK0013>

³⁰⁹ WRZESINSKA, D. & KLUPPELS, L. (2020). *Télétravailler à l'heure du coronavirus. Comment les travailleurs vivent-ils le télétravail forcé ou non?* Bruxelles, Belgique: institut Vias. Disponível em <https://www.teletravailler.be/storage/main/frsurveythuiswerk2020.pdf>

³¹⁰ *Loi relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale*, de 26 de março de 2018. Disponível em https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=2018032601&table_name=loi

³¹¹ Cfr. DEMELENNE, Céline. (09 de junho de 2021). *Le télétravail doit faire peau neuve*. Jornal *L'Avenir*. Disponível em https://www.lavenir.net/cnt/dmf20210608_01587119/le-teletravail-doit-faire-peau-neuve

³¹² Lei sobre o local de trabalho, de 12 de agosto de 2004 (*Verordnung über Arbeitsstätten (Arbeitsstättenverordnung - ArbStättV)*), disponível em https://www.gesetze-im-internet.de/arbst_tv_2004/BJNR217910004.html

³¹³ LODOVICI, M. S. et al. (abril de 2021). *The impact of teleworking and digital work on workers and society*. Parlamento Europeu. Disponível em [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/662904/IPOL_STU\(2021\)662904_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/662904/IPOL_STU(2021)662904_EN.pdf)

européus, em junho de 2020.³¹⁴ As questões analisadas respeitam, em termos gerais, à organização, às condições e às relações de trabalho e às *skills* necessárias na realização do trabalho. O Acordo-Quadro alude, em termos desenvolvidos, às questões das competências digitais e garantia de emprego, às modalidades de conectar e desconectar, à inteligência artificial, ao respeito pela dignidade humana e vigilância. Em relação ao direito a desligar, propõe-se a sua negociação a nível empresarial ou setorial, bem como o respeito pelas regras do horário de trabalho e do teletrabalho, nomeadamente, através do fornecimento de orientação e informação ao empregador e ao trabalhador. A 21 de janeiro de 2021, o Parlamento Europeu adotou a Resolução do Parlamento Europeu, com recomendações à Comissão, sobre o direito a desligar digitalmente do trabalho, considerado um “direito fundamental”.³¹⁵

É possível depreender que a inclusão do direito à desconexão do teletrabalhador, nos países europeus assinalados, difere tanto na forma de implementação como na abrangência de trabalhadores e empresas.

Com a implementação do referido Acordo-Quadro e considerando a Resolução apresentada à Comissão pelo Parlamento Europeu, perspetiva-se a aplicação do direito a desligar e, assim, aumentar a produtividade, alcançar condições de trabalho dignas, com respeito pelo equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.

³¹⁴ *European Social Partners Framework Agreement on Digitalisation*. (Junho de 2020). BusinessEurope, SMEunited, CEEP e ETUC. Disponível em <https://www.etuc.org/system/files/document/file2020-06/Final%2022%2006%2020%20Agreement%20on%20Digitalisation%202020.pdf>

³¹⁵ Resolução do Parlamento Europeu, de 21 de janeiro de 2021, que contém recomendações à Comissão sobre o direito a desligar. Disponível em https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_PT.html

CAPÍTULO IV – Medidas excepcionais no teletrabalho: tempos de mudança

Na contemporaneidade, vivenciamos uma rápida evolução tecnológica caracterizada pelas transformações digitais, que permitem executar tarefas de forma remota, influenciando, concludentemente, o mundo laboral.

Deste modo, e como resultado do início de um acontecimento histórico no mundo - a pandemia da COVID-19 (declarada, como tal, a 11 de março de 2020, pela Organização Mundial da Saúde) -, surgem desafios abruptos, decorrentes das profundas mudanças na organização do trabalho, como a aplicação, sem precedentes, do teletrabalho, em Portugal.

De forma a elucidar o impacto que este regime causou, o relatório disponibilizado pelo INE, em 05 de maio de 2020 (relativo à semana de 27 de abril a 01 de maio de 2020), veio demonstrar que, cerca de 58% das empresas tinham pessoas em teletrabalho e 20% tinham mais de 50% do pessoal ao serviço efetivamente a trabalhar nessa situação. No 2.º trimestre de 2020, o trabalho a partir de casa compreendeu cerca de um milhão de pessoas, devido à pandemia.³¹⁶ E, no final do ano de 2020, 31% das empresas referiram “o uso mais intensivo do teletrabalho” como “uma alteração muito provável” na forma de trabalhar.³¹⁷ Por sua vez, verifica-se que a maioria dos teletrabalhadores possuem um nível de ensino completo, isto é, o ensino superior.³¹⁸ Acrescentam-se a estes dados, outros indicadores como os setores nos quais predomina, em tempos pandémicos, a utilização do teletrabalho, como o das atividades de informação e comunicação, das atividades financeiras, da educação, e das atividades de consultoria, técnicas e científicas, contrariamente aos setores do alojamento e restauração, da construção, da saúde, do setor primário e dos setores da indústria transformadora.³¹⁹

Perante esta conjuntura, excepcional, torna-se necessário assegurar normas adequadas à reorganização do trabalho, assim como as consequências decorrentes das mesmas.

³¹⁶ INE. (05 de agosto de 2020). *Trabalho a partir de casa devido à pandemia abrangeu um milhão de pessoas - 2.º Trimestre de 2020*. Disponível em https://ine.pt/ngt_server/attachfileu.jsp?look_parentBoui=446046676&att_display=n&att_download=y

³¹⁷ INE. (novembro de 2020). *COVID-19: acompanhamento do impacto da pandemia nas empresas*. Disponível em https://www.ine.pt/ngt_server/attachfileu.jsp?look_parentBoui=466405711&att_display=n&att_download=y

³¹⁸ INE. (05 de maio de 2020). *COVID-19: acompanhamento do impacto da pandemia nas empresas. Inquérito Rápido e Excepcional às Empresas – COVID-19. Semana de 27 de abril a 1 de maio de 2020*. Disponível em https://www.ine.pt/ngt_server/attachfileu.jsp?look_parentBoui=432105496&att_display=n&att_download=y

³¹⁹ Boletim Económico. (Outubro de 2020). Banco de Portugal. P. 87. Disponível em https://www.bportugal.pt/sites/default/files/anexos/pdf-boletim/be_out2020_p.pdf#page=89

1. Regime do teletrabalho em contexto pandémico

O regime do teletrabalho, em tempos de pandemia, suscitou a necessidade de implementar medidas excepcionais e de clarificar determinadas normas. A obrigatoriedade do teletrabalho, salvo algumas exceções, o controlo à distância da atividade e dos tempos de trabalho, a propriedade dos instrumentos de trabalho e o pagamento das inerentes despesas, bem como do subsídio de refeição são algumas das questões pertinentes enquadradas neste âmbito.

1.1. Obrigatoriedade do teletrabalho e respetivas exceções

No âmbito laboral, tornou-se fulcral a consagração de formas alternativas de trabalho, designadamente, o teletrabalho, perante a crise pandémica e as medidas de distanciamento social.

O DL n.º 10-A/2020, de 13 de março vem estabelecer, a princípio, medidas excepcionais e temporárias relativas à denominada “situação epidemiológica do novo Coronavírus – COVID 19”. Neste sentido, recorreu-se ao teletrabalho, como forma de trabalho prioritária, com caráter extraordinário e urgente. O artigo 29.º, do referido decreto, estipula que o regime de prestação subordinada de teletrabalho “*pode ser determinado unilateralmente pelo empregador ou requerida pelo trabalhador, sem necessidade de acordo das partes, desde que compatível com as funções exercidas*” (n.º 1), com exceção dos trabalhadores de serviços essenciais, compreendidos no artigo 10.^{o320} (n.º 2).

No dia 18 de março de 2020, foi decretado o estado de emergência, através do Decreto do Presidente da República n.º 14-A/2020 e, no dia 20 de março, o Decreto n.º 2-A/2020 veio consagrar obrigatória a adoção do regime de teletrabalho, “*independentemente do vínculo laboral, sempre que as funções em causa o permitam.*” (artigo 6.º). Os Decretos n.º 2-B/2020, de 02 de abril e n.º 2-C/2020, de 17 de abril, determinaram no mesmo sentido (ambos no artigo 8.º). Desta forma, entende-se que a compatibilidade com as funções constituiu um dos elementos decisivos na aplicação do teletrabalho, seguida do fornecimento dos instrumentos necessários para a prestação da atividade laboral.

Assim, tendo em consideração o panorama das medidas legislativas tomadas, o Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março foi, sucessivamente, retificado e alterado, por

³²⁰ O artigo 10.º do DL n.º 10-A/2020, de 13 de março determina os trabalhadores de serviços essenciais, sendo que “*É identificado em cada agrupamento de escolas um estabelecimento de ensino que promove o acolhimento dos filhos ou outros dependentes a cargo dos profissionais de saúde, das forças e serviços de segurança e de socorro, incluindo os bombeiros voluntários, e das forças armadas, os trabalhadores dos serviços públicos essenciais, de gestão e manutenção de infraestruturas essenciais, bem como outros serviços essenciais, cuja mobilização para o serviço ou prontidão obste a que prestem assistência aos mesmos, na sequência da suspensão prevista no artigo anterior.*”, e acrescenta que “*Os trabalhadores das atividades enunciadas no artigo anterior são mobilizados pela entidade empregadora ou pela autoridade pública*” (n.ºs 1 e 2, respetivamente).

decretos-leis e leis, imprescindíveis. O supramencionado artigo 29.º foi revogado pelo artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 24-A/2020, de 29 de maio de 2020.

A obrigatoriedade do teletrabalho, independentemente do vínculo laboral e sempre que as funções o permitam, mantiveram-se, apenas, em determinadas situações: trabalhadores imunodeprimidos e doentes crónicos, com certificado médico, aqueles com deficiência, com grau de incapacidade igual ou superior a 60%, aqueles com filhos ou outros dependentes a cargo menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, decorrentes de suspensão das atividades letivas e não letivas presenciais em estabelecimento escolar ou equipamento social de apoio à primeira infância ou deficiência, fora dos períodos de interrupções letivas “*fixados nos anexos II e IV ao Despacho n.º 5754-A/2019, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 115, de 18 de junho*” (artigo 4.º da Resolução do Conselho de Ministros n.º 40-A/2020, de 29 de maio de 2020). Noutras, tornou-se necessária a existência de acordo entre o empregador e o trabalhador, de acordo com as normas do CT. Face às circunstâncias tornou-se necessário o desfazamento dos horários, a rotatividade entre teletrabalho e trabalho presencial, e equipas a trabalhar “em espelho”³²¹.

O Decreto-Lei n.º 79-A/2020, de 01 de outubro, veio estabelecer um “regime excecional e transitório de reorganização do trabalho, com vista à minimização de riscos de transmissão da infeção por SARS-CoV-2 e da pandemia da doença COVID-19” (artigo 1.º). Além das medidas preventivas, veio declarar a preferência pelo recurso ao regime de teletrabalho nas empresas com cinquenta ou mais trabalhadores, em algumas áreas do país, funcionando a diferentes velocidades.³²²

Aquele diploma foi alterado pelo Decreto-Lei n.º 94-A/2020, de 03 de novembro, implementando a aplicação do teletrabalho a todas as empresas, “independentemente do número de trabalhadores”, e nas áreas territoriais determinadas pelo Governo. Deste modo, o regime de teletrabalho tornou-se, de novo, obrigatório, “independentemente do vínculo laboral, sempre que as funções em causa o permitam e o trabalhador disponha de condições para as exercer, sem necessidade de acordo escrito entre o empregador e o trabalhador”.³²³

O Decreto-Lei n.º 99/2020, de 22 de novembro, procede à segunda alteração ao Decreto-Lei n.º 79-A/2020, nos artigos 2.º, 5.º-A, e 7.º, alargando o seu âmbito de aplicação, conforme o risco associado aos concelhos (elevado, muito elevado, extremo elevado), determinado pela Direção-Geral da Saúde.

³²¹ LANÇA, Filomena. (10 de setembro de 2020). *Governo quer trabalho em espelho e horários rotativos para prevenir contágios*. Jornal de Negócios. Disponível em <https://www.jornaldenegocios.pt/economia/coronavirus/detalhe/governo-quer-trabalho-em-espelho-e-horarios-rotativos-para-prevenir-contagios>

³²² À luz do preâmbulo do Decreto-Lei n.º 79-A/2020, de 01 de outubro, “(...) estabelece-se que, nas empresas com locais de trabalho com 50 ou mais trabalhadores situadas nas parcelas de território definidas pelo Governo, através de resolução do Conselho de Ministros, em função da evolução da situação epidemiológica, o empregador deve organizar de forma desfasada as horas de entrada e saída dos locais de trabalho. (...) Com vista à redução do contágio, institui-se, ainda, a preferência pelo recurso ao regime de teletrabalho, sempre que a natureza da atividade o permita.”

³²³ Preâmbulo do Decreto-Lei n.º 94-A/2020, de 03 de novembro.

O Decreto-Lei n.º 106-A/2020, de 30 de dezembro, vem alterar, pela terceira vez, o Decreto-Lei n.º 79-A/2020, nomeadamente, os artigos 2.º, 3.º e a epígrafe do artigo 5.º-B para “*Teletrabalho em situações específicas*”.

Posteriormente, a 14 de janeiro de 2021, o Decreto-Lei n.º 6-A/2021, determina que durante o estado de emergência “*são derogados os artigos 5.º-A e 5.º-B do Decreto-Lei n.º 79-A/2020, de 1 de outubro, na sua redação atual*” (artigo 5.º).

Por sua vez, o Decreto-Lei n.º 29-A/2021, de 29 de abril, veio promover a quarta alteração ao aludido Decreto-Lei n.º 79.º-A/2020, nos artigos 2.º, 5.º e 7.º, e com o aditamento do artigo 5.º-C, cuja epígrafe é “*Registo diário de trabalhadores em explorações agrícolas e estaleiros temporários ou móveis da construção civil*”.

O Decreto-Lei n.º 79.º-A/2020, 01 de outubro, estaria em vigor até 31 de março de 2021, no entanto, em 30 de março de 2021, verificou-se a sua prorrogação, mediante o Decreto-Lei n.º 25-A/2021, ou seja, prorrogou-se o regime excecional e transitório de reorganização do trabalho e de minimização de riscos de transmissão da infeção da doença COVID-19 no âmbito das relações laborais, até 31 de dezembro de 2021.

A referida prorrogação do teletrabalho originou algum descontentamento, sobretudo, por parte da entidade patronal.³²⁴ E, a 28 de maio de 2021, foi determinada, na Resolução do Conselho de Ministros n.º 64-A/2021, a prorrogação da situação de calamidade, até às 23h59 do dia 13 de junho de 2021, e alteração das medidas aplicáveis a determinados municípios. Desta forma, a partir do dia 14 de junho de 2021, o teletrabalho deixou de ser obrigatório, passando a ser recomendado, sempre que as funções o permitam e com condições para o exercer, com exceção dos concelhos considerados de risco pela Direção Geral de Saúde (aplicando-se o Decreto-Lei n.º 79-A/2020, de 01 de outubro).

O critério de obrigatoriedade do regime de teletrabalho nos concelhos de risco modificou-se e, a partir de 1 de agosto de 2021, o teletrabalho passa a ser recomendado em todo o país, desde que a atividade e as funções desempenhadas sejam compatíveis com este regime.³²⁵

Em termos gerais, as medidas implementadas no âmbito do regime excecional e transitório do teletrabalho, devido à pandemia da doença COVID-19, permanecem fulcrais, até aos dias de hoje. No entanto, suscitam algumas questões ambíguas, pelo que, são explanadas, de seguida, de modo a compreender a dimensão das mesmas.

³²⁴ De acordo com a notícia do Jornal Observador, de 02 de junho de 2021, “*Confederações patronais reclamam fim do teletrabalho obrigatório em 14 de junho*”, o CNCP, que reúne as confederações dos Agricultores de Portugal (CAP), do Comércio e Serviços de Portugal (CCP), Empresarial de Portugal (CIP), do Turismo de Portugal (CTP) e Portuguesa da Construção e do Imobiliário (CPCI), comunicou que “*A imposição de teletrabalho obrigatório é medida desproporcional, inconstitucional e errada e deve cessar assim que terminar o atual período de situação de calamidade*”. Cfr. Lusa. (02 de junho de 2021). *Confederações patronais reclamam fim do teletrabalho obrigatório em 14 de junho*. Jornal Observador. Disponível em <https://observador.pt/2021/06/02/confederacoes-patronais-reclamam-fim-do-teletrabalho-obrigatorio-em-14-de-junho/>

³²⁵ Cfr. Comunicado do Conselho de Ministros de 29 de julho de 2021. Disponível em <https://www.portugal.gov.pt/pt/gc22/governo/comunicado-de-conselho-de-ministros?i=435>

1.2. Controlo à distância da atividade e dos tempos de trabalho

O enquadramento legislativo a respeito da obrigatoriedade do regime de teletrabalho, bem como os casos excepcionais supramencionados, ocasionou, consequentemente, vicissitudes derivadas da adoção em massa e, também, inesperada do teletrabalho. A monitorização à distância da prestação laboral e o controlo dos tempos de trabalho constituem objeto de análise, em virtude do papel proeminente que desempenham no contexto atual.

No nosso país, apesar da determinação do regime de teletrabalho no CT em 2003, não se verificou a sua introdução e adaptação, de forma harmoniosa, por parte das empresas e dos trabalhadores, sobretudo, dos preceitos em análise.

Assim, a CNPD, autoridade de controlo nacional para efeitos do RGPD, que assegura a proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados (nos termos da Lei da Proteção de Dados Pessoais – Lei n.º 58/2019, de 08 de agosto), emitiu diversos alertas acerca do controlo (da atividade e dos tempos de trabalho) existente nas relações laborais, em regime de teletrabalho.

O empregador preserva os seus poderes de direção e de controlo da prestação de trabalho. Contudo, em virtude da ausência de norma específica acerca da monitorização à distância daquela, devem considerar-se o artigo 20.º do CT (que menciona a proibição de meios de vigilância à distância no local de trabalho, mediante a utilização de equipamento tecnológico que controle o desempenho profissional do trabalhador) e os princípios da proporcionalidade e da minimização dos dados pessoais, nos termos da alínea c), do n.º 1 do artigo 5.º do RGPD (“*Os dados pessoais são: (...) Adequados, pertinentes e limitados ao que é necessário relativamente às finalidades para as quais são tratados*”).

A 17 de abril de 2020, a CNPD determinou “Orientações sobre o controlo à distância em regime de teletrabalho”³²⁶, como garantia da conformidade no tratamento de dados pessoais dos trabalhadores com o regime jurídico de proteção de dados e de forma a minimizar o impacto sobre a privacidade em regime de teletrabalho.

Deste modo, tornou-se expressamente proibido o recurso a ferramentas tecnológicas, como softwares que permitam controlar o trabalho de modo detalhado e ilegitimamente (v.g., *TimeDoctor, Hubstaff, Timing, ManicTime, TimeCamp, Toggl, Harvest*).

Da mesma maneira, não tornou admissível a permanência da câmara do trabalhador sempre ligada, nem, em princípio, a gravação de teleconferências.

³²⁶ Orientações sobre o controlo à distância em regime de teletrabalho. CNPD. Disponível em https://www.cnpd.pt/media/zkhkxlp/orientacoes_controlo_a_distancia_em_regime_de_teletrabalho.pdf

Por sua vez, a CNPD, exemplifica de que forma o empregador pode controlar o trabalhador, ou seja, com a fixação de objetivos, obrigação de reportar com periodicidade acordada e marcação de reuniões em teleconferência.

Relativamente ao controlo dos tempos de trabalho em regime de teletrabalho, a CNPD defende o recurso a soluções tecnológicas, desde que se limitem a realizar o registo como quando são efetuados no trabalho prestado nas instalações da empresa (início e fim da atividade laboral e pausa para almoço). Em caso de não utilização das referidas soluções tecnológicas, a CNPD considera “exceionalmente” legítimo ao empregador o envio de email, SMS ou outra forma similar que lhe permita verificar a disponibilidade do trabalhador e os tempos de trabalho e, ainda que não foram ultrapassados os tempos máximos de trabalho permitidos.

1.3. Instrumentos de trabalho e pagamento das despesas inerentes

A situação excecional vivenciada ainda suscita, nos dias de hoje, dúvidas em relação à propriedade dos instrumentos de trabalho, sobretudo, em regime de teletrabalho desenvolvido no domicílio.

Geralmente, nos termos do n.º 1 do artigo 166.º do CT, um trabalhador da empresa ou outro admitido para o efeito pode exercer a atividade em regime de teletrabalho, através da celebração de contrato para prestação subordinada de teletrabalho. O referido contrato está sujeito à forma escrita e deve conter, entre outras, a indicação do proprietário dos instrumentos de trabalho e o responsável pela respetiva instalação e manutenção, bem como pelo pagamento das inerentes despesas de consumo e de utilização (alínea e), do n.º 5, do artigo 166.º do CT).

O artigo 168.º do CT determina que na falta de estipulação no contrato, presume-se que os instrumentos de trabalho respeitantes a TIC utilizados pelo trabalhador pertencem ao empregador, que assegura a instalação e manutenção e o pagamento das inerentes despesas.

Porém, em tempos extraordinários, alguns empregadores não conseguiram disponibilizar, a curto prazo, ferramentas tecnológicas aos seus trabalhadores. Consequentemente, os trabalhadores recorreram, numa fase inicial, à utilização dos seus próprios meios tecnológicos. Por essa razão, a CNPD veio declarar que se “impõe maior cautela na imposição de algumas medidas”.³²⁷

De igual modo, surgem incertezas sobre quais os “instrumentos de trabalho” incluídos (computador, secretária, cadeira e outro material de escritório).

Considerando o facto de ao teletrabalhador se aplicar os mesmos direitos e deveres que aos restantes trabalhadores, pressupõe-se que os instrumentos de trabalho e respetiva instalação, manutenção e pagamento de despesas pertencem ao empregador, se nada for

³²⁷ Comissão Nacional de Proteção de Dados - CNPD. (2020) *Orientações sobre o controlo à distância em regime de teletrabalho*. Disponível em [https://www.cnpd.pt/media/zkhkxlp/orientacoes controlo a distancia em regime de teletrabalho.pdf](https://www.cnpd.pt/media/zkhkxlp/orientacoes%20controlo%20a%20distancia%20em%20regime%20de%20teletrabalho.pdf)

indicado no contrato. O trabalhador utiliza-os no cumprimento da sua prestação de trabalho, com respeito pelas regras de utilização e funcionamento.

A interpretação mencionada do pagamento das inerentes despesas considera-se dúbia, designadamente, em relação à especificação das mesmas (internet, telefone, água, eletricidade, gás), ao pagamento total ou proporcional às horas de trabalho e à aplicabilidade segura, adequada e funcional do pagamento. Em fevereiro de 2021, o Governo veio esclarecer que as empresas são responsáveis, somente, pelos custos da internet e do telefone.³²⁸ No entanto, o cálculo destes devia ser definido em negociação coletiva, tendo em consideração a realidade de cada setor laboral.³²⁹ Neste sentido, surgiram diversos projetos de lei, a prever o fornecimento e manutenção dos instrumentos de trabalho e, também (embora, de forma díspar), o pagamento das despesas, por parte da entidade empregadora, com medidas a propor valores fixos, acordos entre as partes, negociação coletiva.³³⁰

1.4. Subsídio de refeição

No início da pandemia, o pagamento do subsídio de refeição suscitou muitas dúvidas, porquanto muitos trabalhadores estiveram em casa a exercer a sua atividade remotamente, enquadrando-se numa das zonas cinzentas do regime de teletrabalho.

O n.º 2 do artigo 260.º do CT, remete para a alínea a), do n.º 1, do mesmo artigo, pois o disposto nesta aplica-se, com as necessárias adaptações ao subsídio de refeição. Na alínea a) é referido que não se considera retribuição 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*”. No entanto, exceciona-se o caso de quando as deslocações ou as despesas sejam frequentes e essas importâncias, quando excedam os respetivos montantes normais, estejam previstas no contrato ou sejam consideradas pelos usos como fator integrante da retribuição do trabalho.

Por sua vez, à luz do Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 27 de novembro de 2018, o subsídio de refeição “*tem natureza de benefício social e destina-se a compensar os trabalhadores das despesas com a refeição principal do dia em que prestam serviço efetivo, tomada fora da residência habitual.*”³³¹

³²⁸ PEREIRA, Catarina Almeida. (04 de fevereiro de 2021). *Teletrabalho: Governo diz que empresas têm de pagar despesas de telefone e net*. Notícia disponível em <https://www.jornaldenegocios.pt/economia/detalhe/teletrabalho-governo-diz-que-empresas-tem-de-pagar-despesas-de-telefone-e-net>

³²⁹ PATRÍCIO, Isabel. (31 de março de 2021). *Governo atira para a negociação coletiva cálculo das despesas em teletrabalho*. Notícia disponível em <https://eco.sapo.pt/2021/03/31/governo-atira-para-a-negociacao-coletiva-calculo-das-despesas-em-teletrabalho/>

³³⁰ MATEUS, Cátia. (05 de maio de 2021). *Teletrabalho chega ao Parlamento. Dez propostas de lei vão a debate esta quarta-feira*. Economia. Jornal Expresso. Disponível em <https://expresso.pt/economia/2021-05-05-Teletrabalho-chega-ao-Parlamento.-Dez-propostas-de-lei-vao-a-debate-esta-quarta-feira-c6f99b8c>

³³¹ Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 27 de novembro de 2018. Processo 12766/17.4T8LSB.L1.S1. Relator RIBEIRO CARDOSO. Disponível em <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/750bd12a547539c0802583530040b717?OpenDocument> Acedido e consultado em 02 de abril de 2021.

Assim, por um lado, considerou-se, segundo algumas interpretações laborais, que o trabalhador que presta a sua atividade em regime de teletrabalho, não deveria receber o subsídio de refeição, pois este subsídio teria como finalidade compensar o trabalhador por tomar a refeição fora da residência.³³² Por outro lado, o CT prevê o princípio da igualdade de tratamento de trabalhador em regime de teletrabalho, nos termos do artigo 169.º, logo este “*tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores*”.

Não concordamos com a primeira interpretação, pois coloca em causa o pagamento do subsídio em questão, em virtude de o trabalhador ter de tomar a refeição fora da sua residência e, o segundo fundamento, expresso na lei, afasta a primeira interpretação. Como refere PAULA QUINTAS, com “a abolição do pagamento do subsídio de refeição, poderia pensar-se que se aboliria também tal necessidade”.³³³ E, de acordo com PAULO DUARTE SANTOS, desde a última crise económica que os trabalhadores começaram a levar e a tomar as suas refeições nas instalações do empregador e tal prática “nunca colocou em causa o pagamento do subsídio de refeição”.³³⁴

A pandemia veio desvendar estas lacunas, que exigiram soluções, pois na presença destas circunstâncias dúbias, algumas empresas não procederam ao pagamento do subsídio de refeição, originando diversas denúncias.³³⁵ Consequentemente, o Governo, a ACT e a DGERT esclareceram que o teletrabalhador tem os mesmos direitos que auferia quando exercia funções presenciais no local de trabalho.³³⁶

A entrada em vigor do n.º 8, do artigo 5.º-A, do DL n.º 94-A/2020, de 03 de novembro de 2020, permitiu dissipar as dúvidas existentes, clarificando que o

³³² Cfr. SANTOS, António Laureano. (24 de abril de 2021). *Sobre a obrigatoriedade de pagamento do subsídio de refeição face à imposição do regime de teletrabalho*. Boletim da Ordem dos Advogados. Disponível em <https://boletim.oa.pt/sobre-a-obrigatoriedade-de-pagamento-do-subsidio-de-refeicao-face-a-imposicao-do-regime-de-tele-trabalho/> No mesmo sentido, BAHIA, Catarina. (04 de novembro de 2020). *Teletrabalho. As dívidas que persistem (do subsídio de alimentação aos acidentes de trabalho)*. Sapo - Human Resources. disponível em https://hrportugal.sapo.pt/teletrabalho-as-duvidas-que-persistem-do-subsidio-de-alimentacao-aos-acidentes-de-trabalho/?doing_wp_cron=1625006641.267649888992309.5703125 E, de igual modo, a Confederação do Comércio e Serviços de Portugal (CCP). “*CCP quer pôr fim ao subsídio de refeição e deslocação para trabalhadores em teletrabalho.*”, de 29 de abril de 2021. Jornal Económico. Disponível em <https://jornaleconomico.sapo.pt/noticias/nao-publicar-ccp-quer-por-fim-ao-subsidio-de-refeicao-ou-deslocacao-para-trabalhadores-em-teletrabalho-732006> Já David Falcão, menciona no artigo “*Subsídio de Refeição para Teletrabalhadores, em Tempo de Pandemia?*”, no Observatório Almedina, em 22 de abril de 2020, que a questão da obrigação de pagamento do subsídio de refeição em regime de teletrabalho, pode ser “respondida pela positiva ou pela negativa”, isto é, positivamente, alude ao artigo 169.º do CT, embora considere que não seja uma solução justa para o empregador, e, negativamente, invoca o mesmo motivo dos outros artigos. Conclui que o mais justo é a “manutenção do subsídio de refeição, não tanto com o seu propósito tradicional, mas como ajuda de custo aos gastos adicionais que o trabalhador terá, fruto da necessidade de, durante esta fase pandémica, ter de prestar atividade ao abrigo deste regime.”. Disponível em <https://observatorio.almedina.net/index.php/2020/04/22/subsidio-de-refeicao-para-teletrabalhadores-em-tempo-de-pandemia/>

³³³ PAULA QUINTAS. 07 de abril de 2020. “*O regime do teletrabalho excepcional e o subsídio de refeição*”. Artigo do Observatório Almedina. Disponível em <https://observatorio.almedina.net/index.php/2020/04/07/o-regime-do-teletrabalho-excepcional-e-o-subsidio-de-refeicao/>

³³⁴ SANTOS, Paulo Duarte. (2020). *Outros temas entre a Legislação Covid-19 e o Código do Trabalho*, in Covid-19 – Implicações na Jurisdição do Trabalho e da Empresa. CEJ, p. 182. Disponível em http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/eb_Covid_Trabalho2020.pdf

³³⁵ *Governo esclarece que subsídio de refeição mantém-se em teletrabalho*. 03 de abril de 2020. Diário de Notícias. Disponível em <https://www.dn.pt/dinheiro/governo-esclarece-que-subsidio-de-refeicao-mantem-se-em-teletrabalho-12029238.html>

³³⁶ *Posição da UGT sobre subsídio de refeição em teletrabalho apoiada pelo Governo*, de 03 de abril de 2020. UGT Disponível em <https://www.ugt.pt/comunicados/comunicados-305?ano=2020&newsid=3808>

*“trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores, sem redução de retribuição, nos termos previstos no Código do Trabalho ou em Instrumento de regulamentação coletiva aplicável, (...), mantendo ainda o direito a receber o subsídio de refeição que já lhe fosse devido”.*³³⁷

1.5. Acidentes de trabalho

As deslocações de e para o local de trabalho diminuíram, após as medidas de confinamento exigidas e da aplicação, preferencial, e sempre que as funções permitam, do teletrabalho. Consequentemente, colocou-se em causa a qualificação de acidente de trabalho, quando ocorrido no domicílio do teletrabalhador. Para tal, deve-se tomar em consideração o artigo 284.º do CT, a Lei n.º 98/2009, de 04 de setembro, e, principalmente, o artigo 169.º do CT, cuja epígrafe é “Igualdade de tratamento de trabalhador em regime de teletrabalho”.

Segundo o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 01 de junho de 2017³³⁸, o *“acidente de trabalho pressupõe a ocorrência dum acidente, entendido, em regra, como evento súbito, imprevisto e que provoque uma lesão na saúde ou na integridade física do trabalhador e que este evento ocorra no tempo e no local de trabalho”*, pelo que é estabelecida uma *“presunção de causalidade, “juris tantum” entre o acidente e as suas consequências”*.

No entanto, no contexto de teletrabalho desempenhado no domicílio, a existência do nexo de causalidade entre o acidente e a ocorrência de lesões (no tempo e local de trabalho), pode tornar-se um obstáculo na prova da ocorrência do evento súbito e imprevisto.

No período excecional vivenciado, a conciliação entre o trabalho e a vida pessoal no domicílio acarretou algumas adversidades, não sendo considerado acidente de trabalho, aquele que ocorre devido a atividades domésticas (v.g., cozinhar). Nestes casos, não pode ser acionado o seguro de acidentes de trabalho.

De modo a colmatar este cenário, preservar a segurança dos teletrabalhadores e a proteção de ambas as partes, devem ficar expressamente delimitadas, por acordo formal, as condições, em termos de espaço e período de tempo.

A aplicação do teletrabalho, durante a pandemia, colocou a descoberto a necessidade de alterar e atualizar as normas. É possível constatar que a legislação laboral atual não está devidamente estruturada, nem concebida para prever as particularidades de ocorrência de um acidente de trabalho, ocorrido no domicílio do teletrabalhador (para que possa ser considerado como tal e os direitos das partes esteja assegurado), representando um novo desafio na aplicação do regime de teletrabalho.

³³⁷ Posteriormente, o n.º 3 do artigo 5.º do DL n.º 3-A/2021, de 14 de janeiro de 2021, regulamentou no mesmo sentido.

³³⁸ Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 01 de junho de 2017. Processo 919/11.3TTTCBR-A.C1.S1. Relator FERREIRA PINTO. Disponível em <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/0368505717b13a6a8025813300321ab2?OpenDocument> Acedido e consultado em 04 de maio de 2021.

2. Consequências positivas e negativas do teletrabalho em tempos pandémicos

A pandemia acarretou diversas consequências, benéficas e desfavoráveis.

As vantagens e desvantagens explanadas no capítulo II advêm da aplicação do regime de teletrabalho, segundo as normas existentes, precedentemente aos tempos excecionais (da COVID-19).

Após este surto, o mundo mudou e os benefícios e obstáculos identificados, no passado recente, transformaram-se. Algumas mudanças revelaram efeitos positivos, e outras, efeitos negativos que importam acautelar no presente para empreender, positivamente, no futuro.

2.1. Efeitos Positivos

A aplicação do regime de teletrabalho, em contexto de pandemia, possibilitou o alcance de objetivos benéficos, tanto para os trabalhadores e para os empregadores, como para o meio ambiente.

Positivamente, destaca-se a redução das deslocações presenciais para o local de trabalho, de trabalhadores e empregadores, cujos efeitos repercutiram-se no meio ambiente.

Assim, verificou-se uma diminuição acentuada dos níveis de poluição, derivada da redução da circulação rodoviária e de outros fatores.³³⁹ Esta realidade era considerada uma utopia.³⁴⁰

Houve uma redução de custos no funcionamento das empresas e os empregadores registaram um aumento da produtividade.

De forma generalizada, os trabalhadores aumentaram a capacidade de concentração e eficiência, e houve uma gestão do tempo eficaz, com maior flexibilidade horária.

Além disso, os direitos e garantias dos trabalhadores também foram reforçados quanto a possíveis despedimentos ilícitos, em virtude do reforço de poderes conferidos à ACT. Esta medida é considerada vantajosa por LEAL AMADO, pois permitir suspender

³³⁹ INE e Estatísticas do Ambiente. (21 de dezembro de 2020) *Impacto do COVID-19 no estado do ambiente*. Disponível em https://www.ine.pt/ngt_server/attachfileu.jsp?look_parentBoui=470733747&att_display=n&att_download=y. E, cfr. Lusa. (01 de abril de 2020). *Covid-19: níveis de poluição caíram a pique, em Lisboa redução chegou aos 80%*. Jornal Público. Disponível em <https://www.publico.pt/2020/04/01/local/noticia/covid19-niveis-poluicao-cairam-pique-lisboa-reducao-chegou-80-1910468>.

³⁴⁰ SANTOS, Susana Ferreira dos. (2015). *As Perspetivas Civas do Contrato de Trabalho - O Teletrabalho Subordinado: Seu estudo nos Ordenamentos Jurídicos Portugêses e Espanhol*. Tese de Doutoramento. Universidade da Coruña, p. 56. Departamento de Direito Privado. Disponível em https://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/15003/SantosGil_SusanaIsabelPintoFerreirados_TD_2015.pdf?sequence=4&isAllowed=y

despedimentos “com fortes indícios de ilegalidade”.³⁴¹ Trata-se de uma lei transitória, cabendo, sempre, ao tribunal decidir se houve despedimento ilícito ou não.

2.2. Efeitos negativos

A imprevisibilidade da pandemia provocou um forte impacto na sociedade a diversos níveis. O mercado de trabalho tornou-se uma incerteza.

A obrigatoriedade do teletrabalho, salvo exceções, juntamente com a vulnerabilidade da legislação existente comprometem o emprego de muitas pessoas. O empregador pode recusar a aplicação do teletrabalho, caso haja incompatibilidade com as funções exercidas no regime teletrabalho ou se verifiquem que não existem condições mínimas para tal. Portanto, na impugnação da decisão o empregador fica onerado em termos probatórios pela inversão do ónus da prova.³⁴²

O impacto negativo desta situação ocorreu em virtude de, em alguns casos, o trabalhador não consentir com a recusa do empregador (podendo solicitar a intervenção da ACT) e, noutros, ter sido o próprio trabalhador a recusar-se. Em ambos os casos, as decisões tiveram de ser comunicadas por escrito, fundamentadamente.

Também se verificaram casos em que os empregadores recorreram, de forma fraudulenta, à suspensão dos contratos dos trabalhadores, ou seja, ao *lay-off*, quando, na prática, estavam a exercer a atividade em teletrabalho.³⁴³

Por exemplo, muitos trabalhadores encontraram-se desprovidos de ferramentas tecnológicas para exercer a prestação de trabalho em regime de teletrabalho. Como solução, a empresa munida de tais equipamentos responsabilizou-se pelo seu fornecimento. Neste aspeto, as grandes desvantagens centraram-se no facto de, tal fornecimento, não ter ocorrido de imediato, e no pagamento das despesas que recaíram, maioritariamente, sobre o trabalhador, sendo esta uma questão atual.

Por um lado, as empresas portuguesas, sobretudo, as PME's não estavam preparadas para a aplicação do teletrabalho, e alguns empregadores não garantiram um controlo remoto adequado no desempenho da atividade dos seus trabalhadores. Assim, controlaram os trabalhadores, de forma intrusiva, com recurso a programas e sistemas abusivos, originando centenas de denúncias³⁴⁴.

³⁴¹ AMADO, João Leal. (2020). *A pandemia, o despedimento e o empoderamento da ACT*. COVID-19 e Trabalho: O dia seguinte. Estudos APODIT 7. Lisboa: AAFDL Editora, p. 107.

³⁴² SANTOS, Paulo Duarte. (2020). *Outros temas entre a Legislação Covid-19 e o Código do Trabalho*, in Covid-19 – Implicações na Jurisdição do Trabalho e da Empresa. CEJ, p. 181. Disponível em http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/eb_Covid_Trabalho2020.pdf.

³⁴³ LEITE, Fausto. (15 de junho de 2020). *As alterações legislativas do teletrabalho*. Jornal Público. Disponível em <https://www.publico.pt/2020/06/15/economia/noticia/alteracoes-legislativas-teletrabalho-1920614>

³⁴⁴ *Empresas portuguesas espiam funcionários em teletrabalho*. Jornal Expresso/Economia. 21 de agosto de 2020. “Pelo menos 100 denúncias e pedidos de esclarecimento deram entrada na CGTP e na CNPD desde março.”. Assim, o teletrabalho aumentou o recurso a programas de vigilância dos trabalhadores. Disponível em <https://expresso.pt/economia/2020-08-21-Empresas-portuguesas-espiam-funcionarios-em-teletrabalho>

Por outro lado, os trabalhadores, não estando igualmente preparados, por diversos fatores, falta de competências digitais, condições de trabalho e meios dignos, produziram efeitos nefastos na adequada aplicação do teletrabalho. O não pagamento do subsídio de refeição e as dificuldades práticas na preservação da segurança surtiram efeitos negativos, constituindo questões controversas.

Em tempos atípicos existiram, para alguns teletrabalhadores, grandes dificuldades na conciliação da vida profissional com a vida familiar. O *stress*, a frustração, a disponibilidade ininterrupta do teletrabalhador, por não conseguir “desligar” foram e são alguns dos problemas relacionados com isolamento social e o teletrabalho. A partilha involuntária de informação profissional confidencial e os ciberataques no domicílio constituem obstáculos à preservação da confidencialidade. Outra preocupação é a proteção da informação pessoal do teletrabalhador.

O regime do teletrabalho não foi desenvolvido para o trabalhador desempenhar a sua atividade e, concomitantemente, auxiliar os filhos, a nível da escola³⁴⁵, por exemplo, ou ser obrigado a estar, de forma continuada, confinado e/ou isolado dos restantes trabalhadores. Assim, não devemos equiparar as normas excecionais consagradas, a respeito do teletrabalho, durante a pandemia, com aquelas decretadas no CT, tendo em consideração a sua excecionalidade e premência. Porém esta “experiência” constitui um alicerce para enfrentar desafios futuros.

³⁴⁵ABRUNHOSA E SOUSA, Duarte. (2020). *Breve viagem pelo regime de teletrabalho na “legislação COVID”*. COVID-19 e Trabalho: O dia seguinte. Estudos APODIT 7. Lisboa: AAFDL Editora, p. 52.

CAPÍTULO V - O futuro do teletrabalho: desafios da nova era laboral

A pandemia originou transformações profundas no mundo a diversos níveis (económico, social, cultural, político). Por sua vez, o mercado de trabalho tentou acompanhar as tendências do designado “tsunami COVID”³⁴⁶. O trabalho passou a ocupar, conseqüentemente, um lugar central na vida de todos.

Assim, tendo em consideração a realidade excecional vivenciada, a adoção de medidas, no âmbito laboral, tornou-se imprescindível, tais como novas formas de organização do trabalho, em particular, o teletrabalho.

Numa fase inicial da pandemia, o teletrabalho subsistiu como um balão de oxigénio para os trabalhadores e os empregadores conseguirem manter o exercício da atividade profissional, assegurar a produtividade e cumprir o isolamento social.

Posteriormente, instalou-se o debate acerca da permanência do teletrabalho³⁴⁷ como um progresso para o futuro do trabalho. Surgiram novos desafios aos quais continua a ser necessário alcançar soluções adequadas. As empresas portuguesas, maioritariamente PME’s, devem reconsiderar o “paradigma tradicional do regime das relações de trabalho” (trabalho empresarial e presencial)³⁴⁸, para conseguirem adaptar-se à flexibilidade e autonomia no trabalho e a uma nova cultura organizacional.

Porém, é relevante compreender a abrangência da legislação excecional acerca do teletrabalho. Ou seja, alguma jurisprudência reconhece que, no “*nomen juris* «teletrabalho»”, foram incluídas outras formas de trabalho remoto³⁴⁹, por ir “para além dos parâmetros viabilizados pela delimitação da própria figura do contrato de teletrabalho”^{350 351}.

Na atualidade, a consolidação, de forma, rigorosa e concreta, do regime de teletrabalho, para alcançar o equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal, é uma matéria em análise.

O controlo à distância da atividade do teletrabalhador, efetuado de modo adequado, constitui um verdadeiro desafio para ambas as partes contratuais (o

³⁴⁶ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. (2020). *O Direito das Situações Laborais Coletivas é Imune ao COVID-19?*. COVID-19 e Trabalho: O dia seguinte. Estudos APODIT 7. Lisboa: AAFDL Editora, p. 38.

³⁴⁷ “O teletrabalho veio, enfim, para ficar. O último quartel do século XX anunciou-o. A atual crise pandémica consolidou-o, mas é preciso garantir a privacidade dos trabalhadores.”. Guilherme Dray. “O Triunfo do Teletrabalho”. Cfr, Artigo de opinião. 28 de abril de 2020. Jornal ECO, in <https://eco.sapo.pt/opiniaao/o-triunfo-do-teletrabalho/>

³⁴⁸ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Op. cit.*, p. 31.

³⁴⁹ Segundo Maria Regina Redinha, a contenção da pandemia obrigou à instituição de um “regime excecional de trabalho à distância, sujeito, na falta de disciplina própria, à regulamentação do teletrabalho no CT.”, como é o caso dos trabalhadores independentes, nos termos do n.º 5 do artigo 24.º do DL 10-A/2020, de 13 de março, in REDINHA, Maria Regina Gomes. (2020). *Teletrabalho 2020 ou o encanto de Janos*. COVID-19 e Trabalho: O dia seguinte. Estudos APODIT 7. Lisboa: AAFDL Editora, p. 47.

³⁵⁰ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Op. cit.*, p. 32.

³⁵¹ Duarte Abrunhosa e Sousa refere, no mesmo sentido, que “(...) entendemos que o teletrabalho previsto na «legislação COVID» face à sua evolução apenas comporta a sua designação, mas não deve ser acompanhado pelo regime previsto no Código do Trabalho”, in ABRUNHOSA E SOUSA, Duarte. (2020). *Breve viagem pelo regime de teletrabalho na “legislação COVID”*. COVID-19 e Trabalho: O dia seguinte. Estudos APODIT 7. Lisboa: AAFDL Editora, p. 63.

empregador, provido dos seus poderes, pretende monitorizar, e o teletrabalhador procura preservar os seus direitos). O receio de o trabalhador não ser promovido, perder oportunidades e a possibilidade de o empregador perder poder e autoridade originam resistência e, mesmo, recusa na implementação do regime de teletrabalho.

Desta forma, no futuro, objetiva-se a existência de coesão, confiança e comunicação na relação contratual, para motivar e empoderar o teletrabalhador (recurso ao *empowerment*), evitando o isolamento do mesmo e alcançar a produtividade necessária para obter os resultados pretendidos pelo empregador.

Também é crucial precaver desigualdades, como o aumento do fosso entre homens e mulheres na aplicação do teletrabalho, pois foram as mulheres que, durante a pandemia, tiveram maiores dificuldades na conciliação entre a vida pessoal e profissional³⁵², e foi na Área Metropolitana de Lisboa que se registou “48% da população empregada em teletrabalho”³⁵³. Assim, julgamos importante a promoção da igualdade de género no teletrabalho e a redução das assimetrias regionais³⁵⁴.

A implementação de regras internas, conforme a estrutura organizacional da empresa, é fulcral. Informar os teletrabalhadores relativamente à organização de reuniões virtuais para definir tarefas, objetivos e dar/receber *feedback*, à utilização dos meios eletrónicos, às regras de cibersegurança e ao respeito pelos limites do tempo de trabalho, considerando o direito daqueles a “desligarem-se”, são aspetos essenciais a implementar.

Embora o direito à desconexão não esteja expressamente definido na lei portuguesa, a CRP determina que todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito a organizar o trabalho em condições socialmente dignificantes, para realização pessoal e conciliação da atividade profissional com a vida familiar. E, também, têm direito ao repouso e aos lazeres, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas (artigo 59.º, n.º 1, alíneas b) e d), respetivamente).

O CT incrementa algumas normas no mesmo sentido. A título de exemplo, o facto de o período normal de trabalho não poder exceder oito horas diárias e quarenta horas semanais (artigo 203.º, n.º 1 do CT) e, por isso, dever-se respeitar o período de descanso, ou seja, aquele que não é tempo de trabalho (artigo 199.º do CT). No período de trabalho diário deve existir um intervalo de descanso, entre uma a duas horas, para que não haja prestação de trabalho consecutivo superior a cinco horas ou seis horas, se aquele período for superior a 10 horas (artigo 213.º, n.º 1 do CT). O período de descanso do trabalhador tem a duração de, no mínimo, onze horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho

³⁵² Lusa. (27 de novembro de 2020). *Mulheres são mais afectadas pela pandemia, alerta Comissão para a Igualdade*. Jornal Público. Disponível em https://www.publico.pt/2020/11/27/sociedade/noticia/covid19-comissao-alerta-mulheres-sao-afectadas-pandemia-194097_2

³⁵³ LOURENÇO, Sónia M. (23 de abril de 2021). *Região da grande Lisboa concentrou quase metade do emprego em teletrabalho*. Jornal Expresso. Disponível em <https://expresso.pt/economia/2021-04-23-Regiao-da-grande-Lisboa-concentrou-quase-metade-do-emprego-em-teletrabalho-4d4cc8ee>

³⁵⁴ Exemplificativamente, o Governo criou uma rede de espaços de *coworking* no Interior, para dinamizar estes territórios e atrair pessoas e empresas. Disponível em <https://www.portugal.gov.pt/pt/gc22/comunicacao/comunicado?i=governo-cria-rede-de-espacos-de-coworking-no-interior>

Em suma, e para assegurar o futuro do teletrabalho é preciso garantir maior flexibilidade, providenciar formação aos trabalhadores, valorizar as “*hard skills*”, mas também o desenvolvimento das “*soft skills*”, potenciar as vantagens e minimizar os riscos, designadamente, através da adoção de um modelo híbrido, que permita conjugar o trabalho presencial e remoto.

O teletrabalho deve ser aplicado de forma harmoniosa e adequada, para que o “Admirável Mundo Novo do Trabalho”³⁶², culmine, no que designamos: O admirável futuro do teletrabalho - um novo mundo de oportunidades.

³⁶² MOREIRA, Teresa Coelho. (2012). *Novas Tecnologias: Um admirável mundo novo do trabalho?* Revista de Direitos e Garantias Fundamentais, Vitória, n. 11, p. 28.

CONCLUSÃO

A viragem do século XXI é marcada por grandes acontecimentos, fruto do fenómeno da globalização e da expansão mundial das TIC. No mundo do trabalho verificaram-se profundas transformações, que possibilitaram a abrangência de novas formas de organização de trabalho.

Neste enquadramento, e como resultado de um processo longo e demorado da evolução do mercado de trabalho, tipificado pela competitividade e flexibilidade, e do impacto da sociedade da informação, ocorreram notáveis progressos na aplicação do regime de teletrabalho.

O Código do Trabalho circunscreveu a noção de teletrabalho, primeiramente, em 2003, notabilizando-se o desígnio pioneiro de Portugal (em relação à Europa) ao regulamentar esta modalidade, no setor privado. Posteriormente, este regime sofreu alterações jurídicas, cujos fundamentos são evidenciados, nos artigos 165.º a 171.º do CT (Livro I – “Parte geral”, Título II “Contrato de Trabalho”, Capítulo I “Disposições gerais”, Secção IX “Modalidades de contrato de trabalho”, Subsecção V “Teletrabalho”).

Assim, o exercício da prestação laboral em teletrabalho deve ser realizado com subordinação jurídica, usualmente fora da empresa, e com recurso às TIC.

É importante enaltecer que podem ser abrangidas diversas modalidades de teletrabalho, não obstante o teletrabalho no domicílio configurar a forma mais frequente, no contexto empresarial.

O reconhecimento dos direitos e deveres do teletrabalhador e da entidade empregadora constituem um tema substancial na vida laboral, sobretudo, no que diz respeito à igualdade de tratamento do teletrabalhador em relação aos restantes trabalhadores (que exercem a atividade laboral, presencialmente, na empresa). O controlo do empregador em relação ao teletrabalhador não deve fragilizar o direito deste à privacidade. Por conseguinte, a utilização de tecnologias abusivas para controlo é inaceitável. Neste sentido, deve existir uma conciliação entre ambas as partes contratuais, baseada na confiança, flexibilidade, motivação e comunicação dos objetivos e perspetivas.

O equilíbrio entre as vantagens e desvantagens existentes no teletrabalho constituem o grande desafio da sua aplicação. O desenvolvimento das competências e habilidades profissionais deve subsistir como o apogeu da realização pessoal do teletrabalhador. Assim, a prestação da atividade não pode ser assumida, somente, como uma forma de obtenção de rendimentos para (sobre)viver. A empresa deve avaliar, primeiramente, se estão asseguradas condições para o trabalhador desempenhar a atividade em regime de teletrabalho, garantindo o comprometimento e responsabilidade deste, no exercício produtivo da atividade laboral.

“Não é o trabalho, mas o saber trabalhar, que é o segredo do êxito no trabalho. Saber trabalhar quer dizer: não fazer um esforço inútil, persistir no esforço até ao fim, e saber reconstruir uma orientação quando se verificou que ela era, ou se tornou, errada.”, como elucida Fernando Pessoa.

A nível europeu, verificam-se profundas discrepâncias no que respeita à aplicação do teletrabalho. O Acordo-Quadro Europeu sobre o Teletrabalho permitiu a sua progressão, porém, apenas alguns países, empreenderam, efetivamente, as normas contidas. No que concerne à consideração do empregador pelo tempo de trabalho e de descanso do teletrabalhador, a lei consolidada em França sobre o direito à desconexão profissional foi determinante, influenciando outros países europeus, como Espanha, Itália e Bélgica. Atualmente, o direito a desligar ou à desconexão representa um assunto em análise, em alguns países vanguardistas, que pretendem aplicá-lo, diligentemente. Nesta orientação, o Parlamento Europeu adotou, no início do ano de 2021, a Resolução do Parlamento Europeu, que contém recomendações à Comissão Europeia sobre o direito a desligar. Em Portugal, foram apresentadas diversas iniciativas legislativas sem sucesso, mas, recentemente, o Livro Verde do Futuro do Trabalho defende, na sua versão preliminar, a regulação do mesmo. Depreende-se, portanto, que a salvaguarda deste direito é vital para a proteção dos trabalhadores e, em especial, dos teletrabalhadores.

O cenário pandémico gerou sérios riscos no mercado de trabalho e consequências prejudiciais, no nosso país, como o desemprego e o aumento das desigualdades sociais. Desta forma, o teletrabalho surgiu como um recurso promissor para mitigar a instabilidade existente. Contudo, no período seguinte, revelaram-se dificuldades e adversidades para os trabalhadores e os empregadores, por diversos motivos (*v.g.*, falta de condições para exercer a atividade em teletrabalho, difícil conciliação da vida privada com a vida familiar, devido ao confinamento geral, inseguranças, dubiedades quanto ao pagamento de certas despesas e à disponibilização de instrumentos de trabalho). As orientações concedidas pela CNPD foram, preliminarmente, essenciais para ultrapassar incertezas e ambiguidades, no que concerne às medidas excecionais implementadas. Na prática, o cumprimento das regras e princípios em regime de teletrabalho não foi, por diversas vezes, respeitado, comprometendo a efetividade deste regime, com repercussões na vida laboral e privada. Consequentemente, a adoção de um regime híbrido acentua os benefícios inerentes à prática do teletrabalho e diminui os riscos e fragilidades que possam ocorrer.

A implementação do teletrabalho no futuro depende, concomitantemente, da legislação presente e das experiências (sociais e laborais) vividas na atualidade. Assim, é necessário analisar a repercussão que o teletrabalho pode manifestar na sociedade vindoura, tendo, sempre, em consideração a compatibilidade existente com a atividade desempenhada. Assim, será possível conquistar o mundo de oportunidades do teletrabalho.

Em suma, é possível corroborar que, ao longo de décadas, o regime jurídico do teletrabalho foi criando alicerces, que permitiram a sua evolução e, como resultado do contexto pandémico, contribuíram para o desenvolvimento de legislação, de caráter urgente. Julgamos que a consideração das normas vigentes no CT, juntamente com a experiência generalizada, decorrente das normas excecionais de pandemia, representam um incentivo auspicioso e uma oportunidade para construir, no futuro, um novo mundo do trabalho e, assim, consolidar o regime de teletrabalho.

Vivenciamos, portanto, uma revolução do mercado de trabalho, por força da evolução do teletrabalho, mas também, perspetivamos uma revolução do teletrabalho, em virtude da complexidade das dinâmicas e dos desafios atuais que carecem de deliberação.

A aplicação do teletrabalho é o espelho da dinâmica organizacional das empresas, em Portugal, que, por sua vez, reflete a relação laboral existente entre empregadores e trabalhadores. O caminho é longo. É fulcral progredir e integrar a nova realidade laboral, célebre pela (r)evolução da modalidade de contrato contemporânea: o teletrabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Obras:

- ABRANTES, José João. (2018). *Estudos de Direito do Trabalho*. Lisboa: AAFDL Editora. ISBN: 9789726292180.
- ABRUNHOSA E SOUSA, Duarte. (2020). *Breve viagem pelo regime de teletrabalho na legislação COVID*”. COVID-19 e Trabalho: O dia seguinte. Estudos APODIT 7. Lisboa: AAFDL Editora. ISBN: 9789726295990.
- AMADO, João Leal. (2019). *Contrato de Trabalho – Noções Básicas*. 3ª Edição. Edições Almedina. ISBN: 9789724080147.
- AMADO, João Leal. (2020). *A pandemia, o despedimento e o empoderamento da ACT*. COVID-19 e Trabalho: O dia seguinte. Estudos APODIT 7. Lisboa: AAFDL Editora. ISBN: 9789726295990.
- ARAÚJO, E. Rodrigues & BENTO, S. Coelho. (2002). *Teletrabalho e Aprendizagem – Contributos para uma problematização*. Edição Fundação Calouste Gulbenkian, Fundação para a Ciência e a Tecnologia. ISBN: 972-31-0948-4.
- BATALHA, António Lopes. (2007). *A alienabilidade no Direito Laboral: trabalho no domicílio e teletrabalho*. Lisboa: Edições Universitárias Lusófonas. ISBN: 9789728881375.
- BATES, P. & HUWS, U. (2002). *Modelling eWork in Europe - Estimates, models and forecasts from the EMERGENCE Project*. The Institute for Employment Studies. ISBN: 978-1-85184-317-6.
- CORDEIRO, António Menezes. (2019). *Direito do Trabalho II – Direito Individual*. Coimbra: Edições Almedina. ISBN: 9789724078311.
- COSTA, Hermes Augusto. (2017). *O futuro do trabalho em debate: simulação da conferência internacional do trabalho na Universidade de Coimbra*. Imprensa da Universidade de Coimbra. ISBN: 978-989-26-1495-3.
- FERNANDES, António Monteiro. (2014). *Direito do Trabalho*. 17.º Edição. Edições Almedina. ISBN: 9789724057422.
- FERNÁNDEZ, António Barrero (1999). *El Teletrabajo*. Tradução: Pedro Lopes d’Azevedo. 1ª Edição. Editorial Estampa. ISBN: 972-33-1460-6.
- FORESTER, Tom. (1987). *High-tech Society: The Story of the Information Technology Revolution*. ISBN: 0-262-06107-4.
- LAMBELHO, Ana & GONÇALVES, Luísa Andias. (2017). *Direito do Trabalho - Da Teoria à Prática*. Rei dos Livros. ISBN: 9789898823489.
- MARTINEZ, Pedro Romano *et al.* (2020). *Código do Trabalho Anotado*. 13.ª Edição. Edições Almedina. ISBN: 9789724084985.
- MARTINEZ, Pedro Romano. (2006). *Direito do Trabalho*. 3.ª Edição. Coimbra: Edições Almedina. ISBN: 972-40-2878-X.

- NILLES, JACK M. (1998). *Strategies for Managing the Virtual Workforce*. John Wiley & Sons, Inc. ISBN: 0-471-29316-4.
- PHELPS, Nelson. (1985). *Office Workstations in the Home. Chapter: Mountain Bell: Program for Managers*. National Academy Press. Washington D.C. ISBN: 0-309-03483-3.
- QUINTAS, Hélder e Paula. (2016). *Manual de Direito do Trabalho e de Processo do Trabalho*. 5ª edição. Coimbra: Almedina. ISBN: 9789724064109.
- QUINTAS, Hélder e Paula. (2020). *Manual de Direito do Trabalho e de Processo do Trabalho*. 7ª Edição. Edições Almedina. ISBN: 9789724082899.
- RAMALHO, Maria do Rosário Palma. (2010). *Direito do Trabalho, Parte II - Situações Laborais Individuais*. 3.ª Edição. Almedina.
- RAMALHO, Maria do Rosário Palma. (2020). *O Direito das Situações Laborais Colectivas é Imune ao COVID-19? COVID-19 e Trabalho: O dia seguinte*. Estudos APODIT 7. Lisboa: AAFDL Editora. ISBN: 9789726295990.
- RAVARA, Diogo. (2016). *Violência Doméstica – implicações sociológicas, psicológicas e jurídicas do fenómeno*. Manual Pluridisciplinar. Centro de Estudos Judiciários. ISBN: 978-989- 8815-28-6.
- REBELO, Glória. (2002). *Trabalho e igualdade: Mulheres, Teletrabalho e Trabalho a tempo parcial*. Celta Editora. ISBN: 972-774-136-3.
- REBELO, Glória. (2004). *Teletrabalho e Privacidade – Contributos e desafios para o Direito do Trabalho*. Editora RH, Lda. ISBN: 9789728871000.
- REBELO, Glória. (2019). *Estudos de Direito de Trabalho*. Edições Sílabo. ISBN: 9789726189992.
- REDINHA, Maria Regina Gomes. (2020). *Teletrabalho 2020 ou o encanto de Janos*. COVID-19 e Trabalho: O dia seguinte. Estudos APODIT 7. Lisboa: AAFDL Editora. ISBN: 9789726295990.
- SANTOS, Susana Ferreira dos & FALCÃO, David. (2020). *Casos Práticos - Direito Do Trabalho*. 4ª Edição. Edições Almedina. ISBN: 9789724084367.
- SERRA, Joaquim Paulo. (2003). *O Teletrabalho - conceito e implicações*. Informação e Comunicação Online, Volume III–Mundo Online da Vida e Cidadania. Covilhã: Universidade da Beira Interior.
- SOUSA, Maria José. (1999). *Teletrabalho em Portugal – Difusão e condicionantes*. FCA – Editora de Informática, LDA. ISBN: 9789727221950.
- TOFFLER, Alvin. (1980). *Third Wave*. Bantam Books. ISBN: 9780553144314.
- TOFFLER, Alvin. (1983). *Previews & Premises: an interview with the author of Future Shock and The Third Wave*. Editora Black Rose Books LTD. ISBN: 9780920057377.
- XAVIER, Bernardo da Gama Lobo. (2018). *Manual de Direito do Trabalho*. Colaboração de MARTINS, P. Furtado *et al.* 3.ª Edição, revista e atualizada. Lisboa: Rei dos Livros/Letras e Conceitos. ISBN: 9789898823670.

Artigos Científicos:

- ABRUNHOSA E SOUSA, Duarte. (2016). *O enquadramento legal do teletrabalho em Portugal*. Revista Derecho Social y Empresa nº 6. ISSN: 2341-135x.
- BARATA, Mário Simões. (2020). *O regime jurídico do teletrabalho em Portugal - The legal regime of teleworking in Portugal*. Revista Ibérica do Direito, Ano I, Vol. I, Núm. I, Jan/Abr 2020, pp. 46-52. ISSN 2184-7487.
- BRYANT, Susan Elisabeth, LEMESLE, Raymond-Marin & MAROT, Jean-Claude. (1994). *Le télétravail in Communication. Information Médias Théories*. Vol. 16 n.º 2, 1995, pp. 222-224. Disponível em https://www.persee.fr/doc/comin_1189-3788_1995_num_16_2_1750
- Eurofound and the International Labour Office. (2017). *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*. Publications Office of the European Union, Luxembourg and the International Labour Office Geneva. ISBN: 978-92-897-1569-0.
- GOMES, Maria Irene. (2020). *O teletrabalho e as condições de trabalho: desafios e problemas*. Tec Yearbook 2020 AI & Robotics, JusGov (Research Centre for Justice and Governance School of Law). Universidade do Minho. Disponível em <http://repositorium.uminho.pt/bitstream/1822/67361/1/Teletrabalho.pdf>
- JOHNSON, Peter & BOTTERMAN, Maarten. (1999). *Status report on european telework: new methods of work 1999*. European telework. Disponível em <http://www.fim.uni-linz.ac.at/research/telework/tw99.pdf>
- KITAMURA, Ryuichi; NILLES, Jack M.; CONROY, Patrick & FLEMING, David M.. (1990). *Telecommuting as a Transportation Planning Measure: Initial Results of California Pilot Project*. Reprint No. 58. The University of California. Transportation Center. Disponível em <http://onlinepubs.trb.org/Onlinepubs/trr/1990/1285/1285-012.pdf>
- LEITE, JORGE. (2016). *Direito do Trabalho – Notas Sumárias*. Edição FDUP, CIJE. Revista Eletrónica de Direito. Ad Perpetuam Rei Memoriam. ISBN: 9789897461088.
- MARTINS, João Zenha. (2017). *Tempo de trabalho e tempo de repouso: qualificação e delimitação de conceitos*. Revista do CEJ n.º 2 de 2017.
- MOKHTARIAN, Patricia L; SALOMON, Ilan & CHOO, S. (2005). *Measuring the measurable: Why can't we agree on the number of telecommuters in the U. S.?* UC Davis. DOI: 10.1007/s11135-004-6790-z.
- MONIZ, António Brandão. (2008). *Do Analógico ao Digital: O Trabalho na Sociedade do Conhecimento*. Associação para a Promoção e Desenvolvimento da Sociedade da Informação.
- MOREIRA, Teresa Coelho. (2012). *Novas Tecnologias: Um admirável mundo novo do trabalho?* Revista de Direitos e Garantias Fundamentais, Vitória, n. 11, p. 15-52. ISSN-e: 2175-6058.
- MOREIRA, Teresa Coelho. (2019). *Algumas questões sobre o Direito à Desconexão dos trabalhadores*. Minerva: Revista de Estudos Laborais. Ano IX - I da 4.ª Série - N.º 2. Disponível em <http://revistas.lis.ulusiada.pt/index.php/mrel/article/download/2755/3010>

- NILLES, Jack M. (1996). *What does telework really do to us?* World Transport Policy & Practice. MCB University Press. ISSN 1352-7614.
- OIT. (2020). *Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19 - Guia prático*. Bureau Internacional do Trabalho – Genebra. ISBN 978-972-704-443-6 (web pdf).
- PRATT, Joanne H. (1997). *Counting the New Mobile Workforce*. U.S. Department of Transportation. Bureau of Transportation Statistics. Washington DC. Disponível em <https://evvsystems.com/images/whitepaper/wrkforce.pdf>
- REDINHA, Maria Regina Gomes. (1999). *O teletrabalho*. Texto publicado in II Congresso Nacional de Direito do Trabalho – Memórias, Almedina. Disponível em <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/18672/2/49720.pdf>
- REDINHA, Maria Regina Gomes. (2007). *Teletrabalho - Anotação aos artigos 233º a 243º do Código do Trabalho de 2003*. Faculdade de Direito da Universidade do Porto. Disponível em <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/18645/2/39958.pdf>
- REDINHA, Maria Regina Gomes. (2009). *Relações Atípicas de Emprego (A Cautionary Tale)*. CIJE. Universidade do Porto. ISBN: 978-989-746-217-7.
- SALAZAR, Helena. (2016). *O Reforço dos Direitos de Parentalidade no Código do Trabalho*. Transformações Recentes do Direito do Trabalho Ibérico. Coordenação FERNANDES, F. Liberal & REDINHA, M. Regina. Universidade do Porto. CIJE. Biblioteca RED. ISBN: 978-989-746-099-9.
- SANTOS, Paulo Duarte. (2020). *Outros temas entre a Legislação Covid-19 e o Código do Trabalho, in Covid-19 – Implicações na Jurisdição do Trabalho e da Empresa*. CEJ. Disponível em http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/eb_Covid_Trabalho2020.pdf
- SANTOS, Susana Ferreira dos. (2017). *A privacidade do trabalhador e a utilização das TIC*. Solicitadoria e Ação Executiva Estudos. 5. pp. 155-168. ISSN: 2182-9225.
- SANTOS, Susana Ferreira dos. (2017). *O Yin Yang da prestação subordinada em regime de teletrabalho*. Congresso Internacional de Ciências Jurídico-Empresariais. O Direito do Trabalho e as Empresas. Instituto Politécnico de Leiria - Escola Superior de Tecnologia e Gestão. ISSN: 2183-5330.
- SANTOS, Susana Ferreira dos. (2020). *Pagar ou não pagar o subsídio de refeição? Eis a questão na prestação subordinada de teletrabalho*. Direto em Dia. ISSN 2184-4739.
- URZE, Paula; BARROSO, Sónia Godinho & GOMES, Cláudia Teixeira. (2003). *Contributos técnico-culturais para a discussão do conceito de teletrabalho*. Revista da Faculdade de Ciências Sociais e Humanas, n.º 15, Lisboa, Edições Colibri, pp. 51-68. Disponível em https://run.unl.pt/bitstream/10362/7962/1/RF_CSH15_51_68.pdf
- VENKATRAMAN, Santosh S. (1994). *Telecommuting: A new business work style*. Journal of International Information Management: Vol. 3: Iss. 2, Article 5. Disponível em <https://scholarworks.lib.csusb.edu/jiim/vol3/iss2/5>

Tese de Doutoramento:

- SANTOS, Susana Ferreira dos. (2015). *As Perspetivas Cíveis do Contrato de Trabalho - O Teletrabalho Subordinado: Seu estudo nos Ordenamentos Jurídicos Portugêses e Espanhol*. Tese de Doutoramento. Universidade da Coruña. Departamento de Direito Privado. Disponível em https://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/15003/Santos_Gil_SusanaIsabelPinto_Ferreirados_TD_2015.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Fontes eletrónicas:

- Acordo-Quadro Europeu sobre o Teletrabalho, de 16 de Julho de 2002. Disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:c10131&from=EN>
- Associação Portuguesa de Apoio à Vítima. Disponível em www.apav.pt
- ATAÍDE, Ânia. (29 de abril de 2021). *CCP quer pôr fim ao subsídio de refeição e deslocação para trabalhadores em teletrabalho*. Jornal Económico. Disponível em <https://jornaleconomico.sapo.pt/noticias/nao-publicar-ccp-quer-por-fim-ao-subsidio-de-refeicao-ou-deslocacao-para-trabalhadores-em-teletrabalho-732006>
- AXA Espanha. (20 de julho de 2017). *El Grupo AXA en España y CC.OO firman un convenio colectivo. Nota de prensa*. Madrid. Disponível em https://www.axa.es/documents/1119421/5411615/NP_convenio.pdf/5cac048e-6013-59ff-e089-54200f77fd83
- BAHIA, Catarina. (04 de novembro de 2020). *Teletrabalho. As dúvidas que persistem (do subsídio de alimentação aos acidentes de trabalho)*. Sapo - Human Resources. disponível em https://hrportugal.sapo.pt/teletrabalho-as-duvidas-que-persistem-do-subsidio-de-alimentacao-aos-acidentes-de-trabalho/?doing_wp_cron=1625006641.2676498889923095703125
- BANKÓ, Zoltán. (2016). *Telework in Hungary – Legislative, Jurisdictional and Labour Market Policy Experiences*. Hungarian Labour Law E-Journal. Disponível em http://hllj.hu/letolt/2016_2_a/A_06_Banko_hllj_2016_2.pdf.
- Boletim Económico. (Outubro de 2020). Banco de Portugal. Disponível em https://www.bportugal.pt/sites/default/files/anexos/pdf-boletim/be_out2020_p.pdf#page=89
- CAETANO, Maria. (03 de abril de 2020). *Governo esclarece que subsídio de refeição mantém-se em teletrabalho*. Diário de Notícias. Disponível em <https://www.dn.pt/dinheiro/governo-esclarece-que-subsidio-de-refeicao-mantem-se-em-teletrabalho-12029238.html>
- CHM Revolution. *Computers for Everybody*. Disponível em <https://www.computerhistory.org/revolution/personal-computers/17/298>.
- Cibersegurança em Teletrabalho. CNCS. Disponível em <https://www.cncs.gov.pt/pt/ciberseguranca-em-teletrabalho/>
- Comissão Europeia: Crescimento, Competitividade, Emprego. (1994). *Os desafios e as pistas para entrar no século XXI - «Livro Branco»*. Luxemburgo, Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias. Disponível em <https://op.europa.eu/pt/publication-detail/-/publication/0d563bc1-f17e-48ab-bb2a-9dd9a31d5004>

- Comissão Europeia. (16 de julho de 2002). *Teletrabalho: no entender da Comissão, o novo acordo constitui uma boa notícia para os trabalhadores e para as empresas*. Bruxelas. Disponível em https://ec.europa.eu/commission/presscorner/api/files/document/print/pt/ip_02_1057/IP_02_1057_PT.pdf
- Comissão Europeia. (2016). *ICT for work: Digital skills in the workplace*. Disponível em https://ec.europa.eu/newsroom/dae/document.cfm?doc_id=44434
- Comissão Europeia. (2017). *Commission Staff Working Document. Europe's Digital Progress Report*. Disponível em http://ec.europa.eu/newsroom/document.cfm?doc_id=45188
- Comissão Europeia. (2020). *Telework in the EU before and after the COVID-19: where we were, where we head to*. The European Commission's science and knowledge service. Disponível em https://ec.europa.eu/jrc/sites/jrcsh/files/jrc120945_policy_brief_-_covid_and_telework_final.pdf
- Comissão Mundial sobre o Futuro do Trabalho. (2019). *Trabalhar para um Futuro Melhor*. Organização Internacional do Trabalho. Lisboa. ISBN: 978-972-704-424-5. Disponível em http://www.dgert.gov.pt/wp-content/uploads/2019/03/Trabalhar-Futuro-Melhor_COMISSAO-MUNDIAL.pdf
- Comissão Nacional de Proteção de Dados - CNPD. (2020) *Orientações sobre o controlo à distância em regime de teletrabalho*. Disponível em https://www.cnpd.pt/media/zkhkxlp/orientacoes_controlo_a_distancia_em_regime_de_teletrabalho.pdf
- Confederação Empresarial de Portugal. Mais de metade das empresas que adotou o teletrabalho equaciona mantê-lo. Resultados do inquérito em comunicado. Disponível em https://cip.org.pt/wp-content/uploads/2020/05/2020-06-01_COMUNICADO_Teletrabalho.pdf
- Deliberação n.º 1638/2013. Princípios aplicáveis aos tratamentos de dados pessoais decorrentes do controlo da utilização para fins privados das tecnologias de comunicação no contexto laboral. CNPD. Disponível em https://www.cnpd.pt/media/kuqbxfdv/delib_controlo_tics.pdf
- Deliberação Nº 61/ 2004 - Princípios sobre o Tratamento de Dados por Videovigilância. Disponível em https://portal.oa.pt/media/117196/2_videovigilancia.pdf
- DEMELENNE, Céline. (09 de junho de 2021). *Le télétravail doit faire peau neuve*. Jornal *L'Avenir*. Disponível em https://www.lavenir.net/cnt/dmf20210608_01587119/le-teletravail-doit-faire-peau-neuve
- Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT). (2020). *Teletrabalho no contexto da Negociação Coletiva*. Negociação Coletiva em foco, n.º 1 de 2020. Disponível em <https://www.dgert.gov.pt/wp-content/uploads/2020/10/DGERT-Teletrabalho-em-FOCO-1-de-2020.pdf>
- DRAY, Guilherme. (28 de abril de 2020). *O Triunfo do Teletrabalho*. Artigo de opinião. Jornal ECO. Disponível em <https://eco.sapo.pt/opiniao/o-triunfo-do-teletrabalho/>
- Estatísticas Eurostat. (21 de maio de 2021). “*Employed persons working from home as a percentage of the total employment, by sex, age and professional status (%)*”. Disponível em https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA_EHOMP_custom_899843/bookmark/table?lang=en&bookmarkId=1a955ba3-e7ff-42b5-9449-69a6db8750ff.

- Eurofound. (22 de julho de 2002). *Social partners sign teleworking accord*. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2002/social-partners-sign-teleworking-accord>
- Eurofound. (maio de 2020). *Living, working and COVID-19: First findings – April 2020*. Disponível em https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20058en.pdf
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. (2010). *Telework in the European Union*. Disponível em <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2010/telework-in-the-european-union>
- *European Social Partners Framework Agreement on Digitalisation*. (Junho de 2020). BusinessEurope, SMEunited, CEEP e ETUC. Disponível em https://www.etuc.org/system/files/document/file2020-06/Final%2022%2006%2020_Agreement%20on%20Digitalisation%202020.pdf
- European Trade Union Confederation (ETUC). (2002). *Framework Agreement on Telework*, p. 2. Disponível em https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2020-09/Telework%202002_Framework%20Agreement%20-%20EN.pdf
- Eurostat. (2009). *Reconciliation between work, private and family life in the European Union*. DOI 10.2785/30167. Disponível em <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/5705547/KS-78-09-908-EN.PDF/6180b5e6-e482-4d5f-a681-6a9bce05d733>
- Eurofound. (30 de abril de 2020). *Percentage of workers doing telework and ICT-based mobile work*. Disponível em <https://www.eurofound.europa.eu/data/percentage-of-workers-doing-telework-and-ict-based-mobile-work>
- FALCÃO, David. (22 de abril de 2020). *Subsídio de Refeição para Teletrabalhadores, em Tempo de Pandemia?*. Observatório Almedina. Disponível em <https://observatorio.almedina.net/index.php/2020/04/22/subsidio-de-refeicao-para-teletrabalhadores-em-tempo-de-pandemia/>
- Funções de desenvolvimento do teletrabalho. e-learning IEFPP, IP. Disponível em https://elearning.iefpp.pt/pluginfile.php/47381/mod_scorm/content/0/cri05/03cri05.htm
- GLEICK, James. (8 de maio de 1988). *Jornal The New York Times*. Disponível em <https://www.nytimes.com/1988/05/08/magazine/national-gridlock.html?pagewanted=all>.
- ILO GBDN & Fundación ONCE. (2019). *Making the future of work inclusive of people with disabilities*. Disponível em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_729457.pdf
- INE e Estatísticas do Ambiente. (21 de dezembro de 2020) *Impacto do COVID-19 no estado do ambiente*. Disponível em https://www.ine.pt/ngt_server/attachfileu.jsp?look_parentBoui=470733747&att_display=n&att_download=y.
- INE. (05 de agosto de 2020). *Trabalho a partir de casa devido à pandemia abrangeu um milhão de pessoas - 2.º Trimestre de 2020*. Disponível em https://ine.pt/ngt_server/attachfileu.jsp?look_parentBoui=446046676&att_display=n&att_download=y
- INE. (05 de maio de 2020). *COVID-19: acompanhamento do impacto da pandemia nas empresas. Inquérito Rápido e Excepcional às Empresas – COVID-19. Semana de 27 de abril a 1 de maio de 2020*. Disponível em https://www.ine.pt/ngt_server/attachfileu.jsp?look_parentBoui=432105496&att_display=n&att_download=y

- INE. (2012). O emprego das pessoas com deficiência – Módulo ad hoc do Inquérito ao Emprego de 2011. Estatísticas do Emprego. Dados disponíveis em https://ine.pt/ngt_server/attachfileu.jsp?look_parentBoui=221741602&att_display=n&att_download=y
- INE. (novembro de 2020). *COVID-19: acompanhamento do impacto da pandemia nas empresas*. Disponível em https://www.ine.pt/ngt_server/attachfileu.jsp?look_parentBoui=466405711&att_display=n&att_download=y
- JALA International. Disponível em <https://www.jala.com/>
- LANÇA, Filomena. (10 de setembro de 2020). *Governo quer trabalho em espelho e horários rotativos para prevenir contágios*. Jornal de Negócios. Disponível em <https://www.jornaldenegocios.pt/economia/coronavirus/detalhe/governo-quer-trabalho-em-espelho-e-horarios-rotativos-para-prevenir-contagios>
- LARSEN, Trine P. (16 de julho de 2008). *Telework in Denmark*. Eurofound. Disponível em <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2008/telework-in-denmark>
- LEITE, Fausto. (15 de junho de 2020). *As alterações legislativas do teletrabalho*. Jornal Público. Disponível em <https://www.publico.pt/2020/06/15/economia/noticia/alteracoes-legislativas-teletrabalho-1920614>
- Livro Verde para a Sociedade da Informação em Portugal. (1997). Missão para a Sociedade da Informação, Ministério da Ciência e Tecnologia. Lisboa. Disponível em <http://www.labtec-cs.net/docs/livroverde-SocInf1997.pdf>
- Livro Verde sobre as Relações Laborais - Trabalho, Solidariedade e Segurança Social. (2016). Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social. Disponível em http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs2/LIVRO_VERDE_2016.pdf
- Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho (junho de 2021). Versão de Trabalho para Consulta Pública. Disponível em <https://www.portugal.gov.pt/download-ficheiros/ficheiro.aspx?v=%3d%3dBQAAAB%2bLCAAAAAAABAAzNLQwMQMAqSscTAUAAAA%3d>
- LODOVICI, M. S. *et al.* (abril de 2021). *The impact of teleworking and digital work on workers and society*. Parlamento Europeu. Disponível em [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/662904/IPOL_STU\(2021\)662904_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/662904/IPOL_STU(2021)662904_EN.pdf)
- LOURENÇO, Sónia M. (23 de abril de 2021). *Região da grande Lisboa concentrou quase metade do emprego em teletrabalho*. Jornal Expresso. Disponível em <https://expresso.pt/economia/2021-04-23-Regiao-da-grande-Lisboa-concentrou-quase-metade-do-emprego-em-teletrabalho-4d4cc8ee>
- Lusa. (01 de abril de 2020). *Covid-19: níveis de poluição caíram a pique, em Lisboa redução chegou aos 80%*. Jornal Público. Disponível em <https://www.publico.pt/2020/04/01/local/noticia/covid19-niveis-poluicao-cairam-pique-lisboa-reducao-chegou-80-1910468>
- Lusa. (02 de junho de 2021). *Confederações patronais reclamam fim do teletrabalho obrigatório em 14 de junho*. Jornal Observador. Disponível em <https://observador.pt/2021/06/02/confederacoes-patronais-reclamam-fim-do-teletrabalho-obrigatorio-em-14-de-junho/>

- Lusa. (27 de novembro de 2020). *Mulheres são mais afectadas pela pandemia, alerta Comissão para a Igualdade*. Jornal Público. Disponível em https://www.publico.pt/2020/11/27/sociedade/noticia/covid19-comissao-alerta-mulheres-sao-afectadas-pandemia-194097_2
- María Luz Rodríguez Fernández. (27 de setembro de 2020). *El teletrabajo en España ya tiene legislación propia*. The Conversation. Disponível em <https://theconversation.com/el-teletrabajo-en-espana-ya-tiene-legislacion-propia-146874>
- MATEUS, Cátia. (05 de maio de 2021). *Teletrabalho chega ao Parlamento. Dez propostas de lei vão a debate esta quarta-feira*”. Economia. Jornal Expresso. Disponível em <https://expresso.pt/economia/2021-05-05-Teletrabalho-chega-ao-Parlamento.-Dez-propostas-de-lei-va-a-debate-esta-quarta-feira-c6f99b8c>
- MATEUS, Cátia. (21 de agosto de 2020). *Empresas portuguesas espiam funcionários em teletrabalho*. Jornal Expresso. Economia. Disponível em <https://expresso.pt/economia/2020-08-21-Empresas-portuguesas-espiam-funcionarios-em-teletrabalho>
- PARKER, Jane. (10 de fevereiro de 2008). *Telework in the United Kingdom*. Eurofound. Disponível em <https://www.eurofound.europa.eu/hu/publications/article/2008/telework-in-the-united-kingdom>
- Parlamento Europeu. (26 de janeiro de 2021). *Parlamento quer garantir o direito de desligamento do trabalho*.. Notícias Parlamento Europeu. Disponível em <https://www.europarl.europa.eu/news/es/headlines/society/20210121STO96103/el-parlamento-quiere-garantizar-el-derecho-a-desconectar-del-trabajo>
- PATRÍCIO, Isabel. (31 de março de 2021). *Governo atira para a negociação coletiva cálculo das despesas em teletrabalho*. Notícia disponível em <https://eco.sapo.pt/2021/03/31/governo-atira-para-a-negociacao-coletiva-calculo-das-despesas-em-teletrabalho/>
- PAULA, Susana. (24 de junho de 2021). *Sondagem: Maioria dos portugueses quer ficar metade do tempo em teletrabalho*. Jornal de Negócios. Disponível em <https://www.jornaldenegocios.pt/economia/detalhe/sondagem-maioria-dos-portugueses-quer-ficar-metade-do-tempo-em-teletrabalho>
- PEREIRA, Catarina Almeida. (04 de fevereiro de 2021). *Teletrabalho: Governo diz que empresas têm de pagar despesas de telefone e net*. Notícia disponível em <https://www.jornaldenegocios.pt/economia/detalhe/teletrabalho-governo-diz-que-empre-sas-tem-de-pagar-despesas-de-telefone-e-net>
- PEREIRA, Catarina Almeida. (21 de julho de 2021). *Governo promete teletrabalho a pais com filhos até 8 anos*. Jornal de Negócios. Disponível em <https://www.jornalde-negocios.pt/economia/politica/detalhe/governo-promete-teletrabalho-a-pais-com-filhos-ate-8-anos>
- PEREIRA, João Pedro. (30 de junho de 2016). *Alvin Toffler (1928-2016): o autor que escreveu sobre o futuro*. Jornal Público. Disponível em <https://www.publico.pt/2016/06/30/ciencia/noticia/alvin-toffler-19282016-o-autor-que-escreveu-sobre-o-futuro-1736873>.
- Projetos de lei discutidos no Parlamento, em 2017, a respeito de alteração do Código do Trabalho. Disponível em <https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetalheIniciativa.aspx?BID=41766>

- QUINTAS, Paula. (07 de abril de 2020). *O regime do teletrabalho excepcional e o subsídio de refeição*. Observatório Almedina. Disponível em <https://observatorio.almedina.net/index.php/2020/04/07/o-regime-do-teletrabalho-excepcional-e-o-subsidio-de-refeicao/>
- República Portuguesa: XXII Governo. (29 de abril de 2021). *Governo cria rede de espaços de coworking no Interior*. Nota à Comunicação Social. Disponível em <https://www.portugal.gov.pt/pt/gc22/comunicacao/comunicado?i=governo-cria-rede-de-espacos-de-coworking-no-interior>
- SANTOS, António Laureano. (24 de abril de 2021). *Sobre a obrigatoriedade de pagamento do subsídio de refeição face à imposição do regime de teletrabalho*. Boletim da Ordem dos Advogados. Disponível em <https://boletim.oa.pt/sobre-a-obrigatoriedade-de-pagamento-do-subsidio-de-refeicao-face-a-imposicao-do-regime-de-teletrabalho/>
- STAMATI, Anda. (15 de outubro de 2006). *New national collective agreement signed for 2006–2007*. Eurofound. Disponível em <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2006/new-national-collective-agreement-signed-for-2006-2007>
- SUBRAMANIAN, Courtney. (1 de julho de 2016). BBC News. Disponível em <https://www.bbc.com/news/world-us-canada-36675260>.
- U.S. Department of Transportation. (1993). *Transportation Implications of Telecommuting*. Disponível em https://rosap.ntl.bts.gov/view/dot/2961/dot_2961_DS1.pdf
- UGT. (03 de abril de 2020). *Posição da UGT sobre subsídio de refeição em teletrabalho apoiada pelo Governo*. Disponível em <https://www.ugt.pt/comunicados/comunicados-305?ano=2020&newsid=3808>
- VAN HET KAAR, Robbert. (29 de abril de 2008). *Telework in the Netherlands*. Eurofound. Disponível em <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2008/telework-in-the-netherlands>
- WATERS-LYNCH, Julian. (11 de abril de 2020). *What 50 years of remote work teaches us*. BBC. Notícia disponível em <https://www.bbc.com/worklife/article/20200409-how-to-work-remotely-what-the-past-50-years-teaches-us>.
- WRZESINSKA, D. & KLUPPELS, L. (2020). *Télétravailler à l'heure du coronavirus. Comment les travailleurs vivent-ils le télétravail forcé ou non?* Bruxelles, Belgique: institut Vias. Disponível em <https://www.teletravailler.be/storage/main/frsurvey thuiswerk 2020.pdf>

Jurisprudência:

Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça:

- Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 08 de fevereiro de 2006. Processo n.º 05S3139. Relator: FERNANDES CADILHA. Disponível em <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/65e859e4729cc7688025712d00421026?OpenDocument> Acedido e consultado em 27 de novembro de 2020.

- Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 27 de maio de 2010. Processo n.º 467/06.3TTCBR.C1.S1. Relator: SOUSA GRANDÃO. Disponível em <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/ab22ee9a58a0bcd9802577530029f953?OpenDocument> Acedido e consultado em 8 de dezembro de 2020.
- Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 13 de novembro de 2013. Processo n.º 73/12.3TTVNF.P1.S1. Relator: MÁRIO BELO MORGADO. Disponível em <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/e32eab3444364cb980257c2300331c47?OpenDocument> Acedido e consultado em 12 de novembro de 2020.
- Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 01 de junho de 2017. Processo 919/11.3TTCBR-A.C1.S1. Relator FERREIRA PINTO. Disponível em <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/0368505717b13a6a8025813300321ab2?OpenDocument> Acedido e consultado em 04 de maio de 2021.
- Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 27 de novembro de 2018. Processo 12766/17.4T8LSB.L1.S1. Relator RIBEIRO CARDOSO. Disponível em <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/750bd12a547539c0802583530040b717?OpenDocument> Acedido e consultado em 02 de abril de 2021.

Acórdãos do Tribunal da Relação:

- Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, de 21 de outubro de 2004. Processo n.º 2355/04. Relator: SERRA LEITÃO. Disponível em <http://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/da0b6c2c3caf589b80256f3900345ed3?OpenDocument&Highlight=0,teletrabalho> Acedido e consultado em 19 de outubro de 2020.
- Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26 de junho de 2006. Processo 0610399. Relator FERNANDA SOARES. Disponível em <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/0/f3de8c9553f5431c802571a800336929?OpenDocument> Acedido e consultado em 12 de novembro de 2020.
- Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 24 de janeiro de 2018. Processo n.º 2066/15.0T8PNF.P1. Relator: DOMINGOS MORAIS. Disponível em <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/6cd2c4a6745adb2a8025822e00407c51?OpenDocument&Highlight=0,teletrabalho> Acedido e consultado em 10 de novembro de 2020.
- Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 11 de julho de 2018. Processo 11939/16.1T8PRT.P1. Relator JERÓNIMO FREITAS, *in* <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/c078749241984cb98025831c0047fc45?OpenDocument> Acedido e consultado em 27 de outubro de 2020.
- Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 10 de outubro de 2018. Processo 544/17.5GBOAZ-A.P1. Relator MARIA DOLORES DA SILVA E SOUSA. Disponível em <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/7d21603f56a48cb58025834e0053c7ee?OpenDocument> Acedido e consultado em 24 de novembro de 2020.

- Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, de 28 de março de 2019. Processo n.º 747/18.5T8PTM.E1. Relator: PAULA DO PAÇO. Disponível em <http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/55801c7296f02f54802583d90052c54c?OpenDocument&Highlight=0,whatsapp> Acedido e consultado em 12 de outubro de 2020.
- O Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 11 de abril de 2019, processo n.º 24733/17.3T8PRT.P1, relator: MIGUEL BALDAIA DE MORAIS. Disponível em <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/d7c7bbf9d0de6091802583fa003bb587?OpenDocument> Acedido e consultado em 18 de novembro de 2020.
- Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 10 de dezembro de 2019. Processo n.º 2945/18.2T8AGD.P1. Relator: DOMINGOS MORAIS. Disponível em <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/91307d9a1b374183802584ef004ebb41?OpenDocument> Acedido e consultado em 16 de outubro de 2020.