



BRUNO ALEXANDRE DINIS FERREIRA

TELETRABALHO À LUZ DA CRISE DO SARS- COV-2 – O NOVO (A)NORMAL?

Orientador: Professor Doutor António Monteiro Fernandes
Coorientadora: Professora Doutora Carolina de Freitas e Silva

Universidade Lusófona - Centro Universitário de Lisboa

Faculdade de Direito

Lisboa

2023

BRUNO ALEXANDRE DINIS FERREIRA

**TELETRABALHO À LUZ DA CRISE DO SARS-
COV-2 – O NOVO (A)NORMAL?**

Dissertação de Mestrado defendida em provas públicas na Universidade Lusófona – Centro Universitário de Lisboa no dia 16/10/2023, perante o júri, nomeado pelo Despacho de Nomeação n.º 321/2023, de 21/07/2023, com a seguinte composição:

Presidente: Prof. Doutor Alberto de Sá e Mello

Arguente: Prof.^a Doutora Glória Rebelo

Orientador: Prof. Doutor António Monteiro
Fernandes

Coorientadora: Prof.^a Doutora Carolina de
Freitas e Silva

Universidade Lusófona - Centro Universitário de Lisboa

Faculdade de Direito

Lisboa

2023

Agradecimentos

Ao Senhor Professor Doutor António Monteiro Fernandes, orientador da presente dissertação, pela disponibilidade, ajuda e empenho demonstrado ao longo de todo o processo;

À Senhora Professora Doutora Carolina de Freitas e Silva, coorientadora deste estudo, por todos os contributos prestados e sentido crítico evidenciado;

À Ilda e ao Candinho, por tudo;

À Matilde, pela companhia, paciência, pelo carinho e amor;

A todos os que, de alguma forma, contribuíram para a elaboração do presente trabalho.

Resumo

Entendemos o teletrabalho como qualquer forma de prestação de trabalho subordinado praticado à distância, fora de local designado pela entidade empregadora, através do recurso a tecnologias de informação e comunicação instantânea. Originário na década de 70, a verdade é que este nunca se assumiu como forma preferencial para prestação de labor por descrença e ceticismo de toda a comunidade laboral.

A qualificação do teletrabalho como mais-valia para os trabalhadores está relacionada, no nosso entender, com as competências pessoais e com as condições sociofamiliares de cada um. Somente casuisticamente poderemos concluir, por exemplo, acerca da possibilidade de melhor conciliação da vida privada com a profissional, ou da maior produtividade individual.

Apesar de ser prestada à distância, a atividade do teletrabalhador é, da mesma forma, subordinada, na medida em que, desde salvaguardado, sobretudo, o seu direito à privacidade e a reserva da sua vida íntima, a mesma poderá ser alvo de controlo por parte da chefia, através das novas tecnologias de informação e comunicação.

A limitação e o controlo dos tempos de trabalho consagram-se enquanto direito e dever fundamental dos trabalhadores. Nesse sentido, surge o direito à desconexão que faz referência ao dever, dirigido à entidade patronal, de se abster de contactar o trabalhador fora do seu horário de trabalho e, seguidamente, aborda o direito que o trabalhador tem em descansar e afastar-se da sua vida profissional.

Palavras-chave: Teletrabalho; Subordinação Jurídica; Privacidade; Direito à Desconexão; Tempos de Trabalho.

Abstract

We understand telework as any form of provision of subordinated work carried out at a distance, outside a place designated by the employer, using instantaneous information and communication technologies. Originating in the 70's, the truth is that it was never assumed as a preferential way of providing work due to the disbelief and scepticism of the whole labour community.

The qualification of telework as an advantage for workers is related, in our understanding, with the personal skills and socio-family conditions of each one. Only on a case-by-case basis can we conclude, for example, on the possibility of a better conciliation of private and professional life, or of greater individual productivity.

Despite being provided at a distance, the teleworker's activity is also subordinated in that, as long as his or her right to privacy is safeguarded, it may be subject to control by the manager, using new information and communication technologies.

The limitation and control of working hours is established as a fundamental right and duty of workers. In this sense, there is the right to disconnection, which refers to the employer's duty to refrain from contacting the worker outside working hours and then addresses the worker's right to rest and to withdraw from his or her professional life.

Keywords: Telework; Legal Subordination; Privacy; Right to Disconnection; Working Hours.

Índice

Agradecimentos	3
Resumo	4
Abstract	5
Índice	6
Índice de Tabelas, Quadros, Imagens, Figuras	8
Introdução	9
1. Enquadramento Histórico-Social.....	12
1.1. O Surgimento do Teletrabalho	12
1.1.1. A Globalização e as TIC.....	13
1.2. O Conceito	15
1.3. A (R)evolução do Regime	19
1.3.1. A Estagnação Pré-Pandémica.....	20
1.3.2. A Evolução do Teletrabalho em Portugal.....	23
1.3.3. O Renascimento do Teletrabalho.	27
2. Teletrabalho: o Bom, o Mau e o Vilão	32
2.1. Desvantagens para o Trabalhador	33
2.1.1. Danos na Saúde Mental e Física.....	33
2.1.2. Dificuldades na Conciliação da Vida Profissional com a Vida Privada.....	34
2.1.3. Mais Horas de Trabalho	35
2.1.4. Isolamento Social	36
2.1.5. <i>Dumping Social</i>	37
2.2. Desvantagens para o Empregador	39
2.2.1. Custos Elevados com Fornecimento de Equipamentos e Despesas Adicionais dos Trabalhadores	39
2.2.2. Limites ao Controlo e Supervisão dos Trabalhadores	40
2.2.3. Falhas de Comunicação e Segurança Interna das Redes	40
2.3. Vantagens para o Trabalhador	40
2.3.1. Melhor Qualidade de Vida e Redução de Custos	41
2.4. Vantagens para a Sociedade	42
2.4.1. <i>Eco-Friendly</i>	42

2.5. Vantagens para o Empregador.....	44
2.5.1. Redução de Custos com o Escritório.....	44
2.5.2. Oferta de Mão-de-Obra Diversificada.....	46
3. A Subordinação Jurídica à Distância	47
3.1. Produtividade vs. Privacidade.	50
3.1.1. O Direito à Privacidade do Trabalhador	51
3.1.2. Meios de Vigilância à Distância.....	54
4. Os Tempos de Trabalho.....	58
4.1. Conciliação com a Vida Familiar	59
4.1.1. Haverá lugar a um Reajustamento do PNT do Teletrabalhador?	60
4.1.2. Gestão e Controlo dos Tempos de Trabalho	64
4.2. O Direito à Desconexão	67
4.2.1. A Disponibilidade Permanente.....	68
4.3. O Dever de Abstenção de Contacto.....	70
4.3.1. A Noção de Contacto.....	71
4.3.2. O Conceito de Força Maior	72
4.3.3. O Contacto Que Não Obriga a Uma Resposta Imediata é Lícito?	73
4.3.4. E o Contacto Proveniente de Um Colega de Trabalho?	75
4.3.5. Consequências da Violação do Dever de Abstenção de Contacto	76
Conclusões	78
Bibliografia.....	81
Jurisprudência Citada.....	88
Glossário de Abreviaturas.....	89
Anexos.....	91

Índice de Tabelas, Quadros, Imagens, Figuras

Tabela 1	26
Gráfico 1	28
Gráfico 2	43
Figura 1	43

Introdução

A presente dissertação explora o regime do teletrabalho à luz da pandemia causada pela doença da Covid-19. Não obstante abordar o tema em tempos pandémicos, certo é que esta não se esgota nesse ponto. Aliás, o nosso propósito é o de abordar os dilemas, as questões e as problemáticas que, manifestamente, ficaram patentes no regime do teletrabalho, desde que, numa primeira fase, começou por ser um instrumento de prevenção do contágio do vírus, até que, posteriormente, se afirmou como uma forma interessante de organização de trabalho em grande escala. Não se pretende, desta feita, versar somente sobre a adaptação inicial da comunidade laboral ao teletrabalho, no que se refere ao aparecimento da doença, de forma meramente narrativa, mas outrossim abordar o futuro do regime na esteira da nova lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, que surgiu com a pretensão de modificar o regime do teletrabalho, alterando o Código de Trabalho e a lei nº 98/2009, de 4 de setembro. Posto isto, assumimos o Teletrabalho À Luz Da Crise Do Sars-Cov-2 como o tema predileto para uma plena abordagem e explanação, na medida em que julgamos como atual e necessário o estudo e debate de diversos tópicos que dizem respeito à realidade vigente.

Com a realização do presente estudo pretendemos indagar relativamente a variados tópicos, e, nesse sentido, decidimos dividi-lo em quatro grandes capítulos. Entendemos ser adequada uma primeira resenha histórico-social sobre o regime do teletrabalho. Assim, num primeiro momento, debruçar-nos-emos acerca do conceito do mesmo, falaremos desde o seu nascimento à sua evolução e analisaremos as razões que nunca permitiram que este se afirmasse como modalidade verdadeiramente concorrencial ao trabalho presencial, através da análise e interpretação, não só de doutrina, como também de dados estatísticos.

Mais adiante, levantaremos a hipótese de os escritórios, que funcionam enquanto local de prestação de serviço de uma certa empresa, diminuírem o seu fluxo de trabalho e/ou pessoal, em razão de os trabalhadores optarem por dar o seu contributo fora do local designado pela entidade patronal e, em consequência, tal preferência permitir à empresa a redução das suas despesas, no que concerne a rendas e outras relacionadas com o funcionamento e manutenção do escritório. Discutiremos, por isso, as vantagens e as desvantagens do regime em comparação com o modelo tradicional de prestação de trabalho.

A questão da existência de subordinação jurídica no âmbito de um contrato de teletrabalho, cujo exercício de atividade poderá ser totalmente alheio ao empregador, surge

como outro tema a abordar, uma vez que ao invés de uma sequência ordenada de funções e tarefas, cuja supervisão compete a este último, certos trabalhadores poderão funcionar à base de resultados, organizando-se eles próprios com alguma autonomia e flexibilidade. Deste modo, existindo pouco ou nenhum controlo e supervisão da entidade patronal, será seguro afirmar que existe, verdadeiramente, um vínculo subordinado face ao teletrabalhador?

Nesse seguimento, veremos que a falta de comando ou autoridade superior referida anteriormente contenderá com a natural imposição, por parte da empresa, de manter, quanto mais não seja, a produção e os rendimentos obtidos em alturas pré-pandémicas. Destarte, veremos como poderão os empregadores satisfazer o seu interesse legítimo em controlar a produtividade dos seus trabalhadores sem, no entanto, vulnerarem os direitos, liberdades e garantias dos mesmos. Será, por consequência, a necessidade de produtividade superior ao interesse do trabalhador em não ser defraudado dos seus direitos mais fundamentais – com particular relevância para o direito à sua privacidade? Olharemos, igualmente, à forma como a lei laboral resguarda os trabalhadores em virtude destas investidas contra a sua privacidade, assim como abordaremos as novas tecnologias de informação e comunicação que, por um lado, são o resultado do avanço tecnológico da nova era digital, e que, por outro, poderão ser erradamente e facilmente utilizadas como meios de vigilância à distância pelos empregadores, maioritariamente mascaradas através do uso do *e-mail*, via *Internet* e pelo recurso ao telefone.

Relativamente aos tempos de trabalho, questionaremos se haverá lugar na lei a um ajuste do período normal de trabalho dos trabalhadores, isto porque se, tal como foi dito previamente, enveredarmos por uma mudança no paradigma laboral e operarmos em função de resultados, em vez de uma sequência ordenada de funções e tarefas delegadas pelo empregador, fará sentido o mesmo ditar e estabelecer o horário de trabalho dos seus trabalhadores, ou deverão estes operar nos seus próprios termos? Na verdade, em março de 2020, após o decretamento do primeiro estado de emergência que contemplou o confinamento obrigatório e as restrições à circulação na via pública¹, certo foi que com o encerramento dos estabelecimentos de ensino e a obrigação de teletrabalhar, muitos pais e mães vestiram as vestes de educadores de infância e professores, para além daquelas que envergam enquanto progenitores. Assim, durante o dia, auxiliavam na educação, no desenvolvimento e formação dos seus filhos e nas restantes horas diárias cumpriam as suas tarefas laborais. Por situações

¹ Operado pelo Decreto do Presidente da República n.º 14-A/2020, de 18/03/2020, disponível para consulta em <https://dre.pt>;

como a exemplificada anteriormente abriremos a discussão para uma alteração do PNT, de maneira que seja mais flexível e regulado o cumprimento das responsabilidades não só enquanto pai/mãe, como também trabalhador. Por fim, a figura jurídica do direito de desconexão tem vindo a demarcar-se, paulatinamente, pela positiva, na medida em que a lei tem visado proteger o trabalhador das tentativas de contacto ‘fora de horas’ por parte do empregador. Exploraremos a profundidade do conceito de ‘dever de abstenção de contacto’, estabelecido pela lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, que modificou o regime de teletrabalho e criou o direito à desconexão dos trabalhadores, em Portugal.

Tendo em conta o até agora exposto, centraremos atenções na análise do regime do teletrabalho, servindo-nos de toda a sabedoria vertida na doutrina e jurisprudência nacional e internacional acompanhada, sempre que possível, pelos nossos contributos, fruto de um constante pensamento crítico. Ademais, referimos que, no presente trabalho, será respeitada, para citações e referência bibliográfica, a norma da American Psychological Association – APA.

Finalmente, para a elaboração deste estudo foi consultada a bibliografia melhor identificada no capítulo reservado a esta. No entanto, tal não dispensa a consulta de mais recentes e aprimoradas edições das obras citadas para uma abordagem atualizada e consertada sobre o presente tema.

É desta forma que se dá o pontapé de saída no estudo do Teletrabalho à Luz da Crise do Sars-Cov-2. Trará este anormal, por consequência, o novo normal?

1. Enquadramento Histórico-Social

1.1. O Surgimento do Teletrabalho

Pela imprescindibilidade das novas tecnologias de informação e comunicação à prestação do trabalho remoto, poderemos assumir, porventura e inconscientemente, que a figura do teletrabalho é recente, obra do novo milénio, dos avanços das estruturas de rede, da tecnologia e da informatização da informação, que projetam no mundo do trabalho profundas alterações na vida económica e social e na organização das empresas. No entanto, se assim o assumirmos, estaremos errados, porque, na verdade, há mais de meio século que se fala e que se utiliza o teletrabalho.

A ideia de teletrabalhar surgiu pela primeira vez para Jack M. Nilles, reconhecido doutrinariamente como o ‘pai do teletrabalho’, quando, em 1963, o físico e engenheiro da Força Aérea norte-americana, viajou de Los Angeles para o Pentágono e aguardou várias horas por uma reunião que acabaria por nunca acontecer. Enquanto esperava, refletiu e chegou à conclusão que seria mais produtivo se, de alguma forma, conseguisse trabalhar a partir de casa, substituindo, assim, a necessidade de viajar por questões profissionais². A partir deste pensamento nasceu a ideia de prestação de trabalho à distância que até aos dias de hoje se repercute por toda a sociedade.

Aliado a um contexto instável, nomeadamente, com o despoletar da crise petrolífera dos anos 70, o trabalho remoto surgiu numa altura em que se procuravam soluções para alguns problemas transversais à sociedade mundial, relacionados com o aumento do preço dos combustíveis, essencial para a limitação das deslocações dos trabalhadores; o crescimento da poluição atmosférica nas grandes áreas urbanas e com a crescente separação populacional entre as zonas empresariais e as zonas residenciais³. Palma Ramalho defende que estes períodos económicos recessivos obrigaram as empresas a refletirem sobre os custos dos postos de trabalho tradicionais e a procurarem soluções alternativas menos onerosas, sem que, contudo, fossem beliscados os níveis de competitividade e produtividade. Entende a autora que o fenómeno do teletrabalho se deveu a razões económicas, de gestão e reorganização interna das unidades produtivas, o que equivale dizer que foi motivado, como vimos, por razões

² De acordo com o próprio autor, em entrevista disponível em: <https://www.wired.com/story/hybrid-working-original-fix/>.

³ Cfr. Almeida, M. E. (2019). *O Teletrabalho e o Direito a Teletrabalhar*, p. 4. Porto. Dissertação apresentada à Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa para obtenção do grau de Mestre, orientada por Catarina de Oliveira Carvalho. Obtido de <http://hdl.handle.net/10400.14/28668>.

extrajurídicas, cabendo, desta feita, ao Direito fornecer-lhe o enquadramento adequado para uma plena integração na comunidade laboral⁴. Adicionalmente e não menos importante, a evolução das novas tecnologias de informação e comunicação vieram permitir a execução do trabalho em moldes até então pouco conhecidos.

1.1.1. A Globalização e as TIC

A (r)evolução digital, a inteligência artificial e a automação transformaram e estão constantemente a modificar, visceralmente, o mercado de trabalho, tal como o conhecemos. O futuro da forma como se presta trabalho lança desafios complexos do ponto de vista das qualificações, da regulação das relações laborais, bem como da proteção social e da conciliação entre a vida familiar e profissional dos trabalhadores. As crescentes pressões para a flexibilidade, em particular nos tempos de trabalho, e a introdução e onnipresença de novas tecnologias potenciam uma conectividade permanente que pode originar, por um lado, uma melhor conciliação entre vida familiar, pessoal e profissional, e, por outro, novos problemas com a limitação e delimitação dos tempos de trabalho⁵. Neste sentido, consideramos que o fenómeno da globalização é a razão pela qual a sociedade contemporânea se consegue desenvolver, em larga escala, a um ritmo alucinante⁶. A velocidade de difusão, consulta e pesquisa de qualquer espécie de conteúdo, articulada com as novas tecnologias de informação e comunicação, que revolucionaram as rotinas da humanidade, contextualizaram o aparecimento de novas formas organizacionais de trabalho, entre elas, o teletrabalho. É neste contexto de avanço tecnológico, organizacional e social que o teletrabalho, enquanto modalidade de trabalho, que implica o recurso a meios tecnológicos de informação e comunicação, tende a desenvolver-se.

Outro conceito-chave fundamental é, precisamente, o de tecnologias de informação e comunicação, também comumente designadas por TIC, ou NTIC (novas tecnologias de informação e comunicação). Este acrónimo refere-se, então, aos meios técnicos que permitem a circulação de dados e facilitam a comunicação⁷, incluindo tantos os *hardwares* como o

⁴ Cfr. Palma Ramalho, M. (2003). *Estudos de Direito do Trabalho (Vol. I)*, pp. 197-198. Lisboa: Almedina.

⁵ Cfr. (2021). *Trabalho, Solidariedade e Segurança Social - Livro Verde Sobre o Futuro do Trabalho*, pp. 88-89. Lisboa. Obtido de <https://www.portugal.gov.pt>.

⁶ Por consequência, entendemos a globalização como o processo mundial de crescente interdependência de produtores e de mercados entre diferentes países e a integração ou partilha de informações, de culturas e de mercados, possibilitadas pela informatização das sociedades, pelo avanço das comunicações, através da limitação de políticas protecionistas, da formação de empresas multinacionais, entre outros.

⁷ Cfr. Regina Redinha, M. (2020). *Teletrabalho 2020 ou o Encanto de Janos*, p. 43. Em M. Palma Ramalho, & T. Coelho Moreira, *COVID-19 e Trabalho: O Dia Seguinte*. Lisboa: AAFDL Editora.

software que eles incorporam. Regina Redinha explica que a prestação de trabalho poderá dizer respeito somente ao uso da vertente informação ou da vertente comunicação, sendo, contudo, mais vulgarmente utilizada a junção das duas funcionalidades, já que permitem um maior leque de aplicabilidades. Por se tratarem de tecnologias que permitem a informação e a comunicação, tal não significa que as duas se utilizem simultaneamente. Assim, o trabalho prestado exclusivamente através de tecnologia de informação poderá se tratar, por exemplo, do registo de dados, ao passo que o efetuado apenas com recurso a tecnologia de comunicação passará por um *call centre*⁸.

Segundo Glória Rebelo as TIC permitem, igualmente, uma reconfiguração na forma como são desenvolvidas as relações laborais e de emprego, constituindo-se como ligação entre o processo de mudança tecnológica, a organização da vida empresarial e a sociedade. Em consequência, a autora afirma que as empresas estão, hoje, amplamente conscientes da importância da introdução destas tecnologias no seu dia-a-dia, como forma de fazer face à pressão da concorrência económica, reconhecendo-lhes, finalmente, valor, vislumbrando-lhes chance de crescimento⁹. Neste sentido, acompanhamos Palma Ramalho ao entender que a globalização da economia é facilitada pelo aperfeiçoamento e melhoramento dos meios de comunicação e que, por essa razão, é crescente a ideia de que não só o negócio, como também a prestação de trabalho que lhe esteja associado pode ser feita à distância¹⁰. Nesse sentido, e tendo em conta a realidade que experienciamos em razão da pandemia Covid-19, numa altura em que o confinamento foi decretado, quando foi necessária uma contenção de custos e onde perdurava um aumento crescente de competitividade, as empresas viram-se obrigadas a explorar as potencialidades oferecidas pelas TIC para garantir a produtividade e eficácia, pelo que a capacidade de proceder a adaptações estruturais revelou-se vital para um consequente êxito económico. É seguro, por conseguinte, afirmar que as tecnologias de informação e comunicação, em virtude da pandemia e do teletrabalho, entraram de rompante nas vidas pessoais e profissionais da comunidade laboral e conquistaram um lugar de tal modo importante

⁸ Cfr. Regina Redinha, M. (2020). *Teletrabalho 2020 ou o Encanto de Janos*, p. 44. Em M. Palma Ramalho, & T. Coelho Moreira, *COVID-19 e Trabalho: O Dia Seguinte*. Lisboa: AAFDL Editora.

⁹ Cfr. Rebelo, G. (2004). *Teletrabalho e Privacidade - Contributos e Desafios para o Direito do Trabalho*, p. 3. Lisboa: RH Editora.

¹⁰ Cfr. Palma Ramalho, M. (2003). *Estudos de Direito do Trabalho (Vol. I)*, p. 197. Lisboa: Almedina.

que não ficaram à porta dos locais de trabalho, antes acompanharam todos os seus utilizadores no regresso a casa, fazendo esbater as fronteiras entre a vida profissional e familiar¹¹.

1.2. O Conceito

É unânime, junto da doutrina, que Jack M. Nilles ostenta a alcunha de ‘pai do teletrabalho’, já que foi o mesmo que definiu, inicialmente, na década de 70, o conceito de *telecommuting*, uma ramificação ao que atualmente designamos por teletrabalho¹². Para o autor, a distinção entre as duas formas de trabalho remoto reside no facto de o *telecommuting* se configurar na prestação de trabalho fora das instalações da empresa, um ou mais dias por semana, através da utilização parcial ou total das tecnologias de informação e comunicação para o cumprimento das respetivas funções. Nestes termos, o *telecommuting* foi originalmente criado com o objetivo de reduzir e melhor aproveitar o tempo que os trabalhadores gastavam nas deslocações entre a sua casa e o seu local de trabalho e destinou-se, sobretudo, aos que residissem a menos de 90 minutos do mesmo, para que, não obstante, conseguissem, igualmente, operar presencialmente. Já o teletrabalho, destinado à nova sociedade e aos teletrabalhadores do século XXI, de carácter mais abrangente, configura-se, segundo Nilles, numa qualquer forma de prestação de labor através das tecnologias de informação e comunicação, independentemente da frequência e do local onde é prestada a atividade¹³. A diferença entre ambos tem por base o critério relativo ao local onde o teletrabalhador presta a sua atividade¹⁴. No fundo, o *telecommuting* é uma forma de teletrabalho, já que o mesmo se equipara, na atualidade, a uma modalidade híbrida de prestação de trabalho, isto é, trabalhadores que vários dias por semana trabalham remotamente, mas que, ocasionalmente, se deslocam às instalações da sua entidade empregadora. Apesar das diferenças, a ênfase em ambas está na redução ou eliminação por completo do trajeto diário casa-trabalho e trabalho-

¹¹ Cfr. Capiñala, G. M. (2019). *Os Meios de Vigilância à Distância Entre a Liberdade de Empresa e os Direitos de Personalidade dos Trabalhadores*, p. 45. Coimbra: Dissertação apresentada à Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra para Obtenção do Grau de Mestre sob a orientação de João Leal Amado. Obtido de https://estudogeral.uc.pt/bitstream/10316/93633/1/meiosdevigil_infores.pdf.

¹² A expressão *telecommuting* surge, pela primeira vez explanada, no livro de Jack M. Nilles em 1976. Cfr. Nilles, J. M. (1976). *The Telecommunications-Transportation Tradeoff: Options for Tomorrow*. Nova Iorque: John Wiley & Sons.

¹³ De acordo com a *JALA International*, uma empresa que Jack M. Nilles fundou, disponível em <https://www.jala.com/definitions.php>.

¹⁴ Cfr. Almeida, M. E. (2019). *O Teletrabalho e o Direito a Teletrabalar*, p. 5. Porto. Dissertação apresentada à Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa para obtenção do grau de Mestre, orientada por Catarina de Oliveira Carvalho. Obtido de <http://hdl.handle.net/10400.14/28668>.

casa, na qual se adota uma ótica em que deslocamos o trabalho para os trabalhadores em vez de deslocar os trabalhadores para o mesmo.

São várias as noções acerca do regime do teletrabalho, sendo que é consensual junto de grande parte da doutrina que se trata de uma modalidade de trabalho prestada remotamente, por intermédio de meios eletrónicos que permitem a comunicação à distância.

Nestes termos, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) define o regime, puramente, como a prestação de trabalho realizada fora das instalações da entidade empregadora, com recurso ao uso de tecnologias de informação e comunicação, tais como *smartphones*, *tablets*, computadores portáteis e de secretária¹⁵.

Menezes Leitão define, essencialmente, o teletrabalho como a “*prestação de trabalho que se desenvolve fora do local de trabalho central do empregador, sendo realizado noutra local que se encontra ligado a esse local de trabalho central por meios de comunicação eletrónicos*” (Menezes Leitão, 2019, pp. 514-515). Noutros termos, o autor expressa que para integrar o conceito de teletrabalho exige-se que as comunicações entre empregador e trabalhador sejam realizadas por meios telemáticos, suprimindo-se por essa via a distância física entre ambos¹⁶.

Por seu turno, Lobo Xavier aponta a inovação tecnológica como fator para o aparecimento de novas formas de prestação de trabalho, como sucede com o teletrabalho, o qual “*surge como forma realmente nova proposta pela tecnologia e com utilização da Internet e de meios telemáticos, em termos de permitir a atividade à distância, com poupanças consideráveis na deslocação, local de produção e outros custos associados ao trabalho*” (Lobo Xavier, 2020, p. 395)¹⁷.

Já Glória Rebelo equaciona o teletrabalho enquanto categoria legal e “*nova forma de flexibilizar o tempo e espaço de trabalho, mediante o recurso a tecnologias de informação e comunicação*” (Rebelo, 2004, p. 18)¹⁸.

¹⁵ Cfr. OIT. (2020). *Teletrabalho Durante e Após a Pandemia da COVID-19 - Guia Prático*, p. 1. Genebra: Bureau Internacional do Trabalho. Obtido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_771262.pdf.

¹⁶ Cfr. Menezes Leitão, L. (2019). *Direito do Trabalho*, pp. 514-515. Coimbra: Almedina.

¹⁷ Cfr. Lobo Xavier, B. (2020). *Manual de Direito do Trabalho*, p. 395. Lisboa: Letras e Conceitos.

¹⁸ Cfr. Rebelo, G. (2004). *Teletrabalho e Privacidade - Contributos e Desafios para o Direito do Trabalho*, p. 18. Lisboa: RH Editora.

A autora Palma Ramalho, na linha do que foi dito, aborda o “*recurso intensivo a tecnologias de informação e de comunicação entre o trabalhador e o credor da sua prestação*” (Palma Ramalho, 2006, p. 277) e releva a especificidade do teletrabalho, que decorre da conjugação de um fator geográfico – a separação espacial entre trabalhador e empregador – e de um fator funcional – o facto de a prestação prestada pelo teletrabalhador ser feita mediante o recurso às TIC¹⁹.

Leal Amado destaca, da mesma forma, dois elementos que caracterizam o teletrabalho, a saber: o elemento geográfico que se traduz no trabalho prestado à distância e o elemento tecnológico, no qual se utilizam ferramentas de trabalho a partir de tecnologias de informação e de comunicação²⁰.

De acordo com o n.º 1 do artigo 165.º, o Código do Trabalho (CT) o teletrabalho resume-se à “*prestação de trabalho em regime de subordinação jurídica do trabalhador a um empregador, em local não determinado por este, através do recurso a tecnologias de informação e comunicação*”²¹. Monteiro Fernandes é crítico desta definição, apelidando-a de “*bastante defeituosa*”, uma vez que considera a expressão ‘prestação de trabalho em regime de subordinação jurídica’ como sugestiva da possibilidade de existir teletrabalho autónomo. O autor esclarece que, de facto, existe trabalho autónomo que é feito remotamente e, portanto, afirma que é necessário distingui-lo inequivocamente do regime do teletrabalho e, para tal, fá-lo exemplificando o caso de um contabilista que presta os seus serviços autonomamente para uma empresa a partir do seu domicílio, concebendo, o autor, esta hipótese não como teletrabalho, mas ao invés, como trabalho autónomo à distância. Deste modo, a “*inexistência de subordinação jurídica importará a neutralidade jurídica dessa relação funcional*”. Para além do referido anteriormente, o autor considera a referência a “*tecnologias de informação e comunicação*” como “*débil e vaga*”, frisando que as mesmas já existem há largos anos e menciona as distintas características e diferentes graus de sofisticação que, no fundo, tornam a expressão salientada não “*inteiramente esclarecedora*” (Monteiro Fernandes A. , 2017, pp. 209-210)²².

¹⁹ Cfr. Palma Ramalho, M. (2006). *Direito do Trabalho - Parte II - Situações Laborais Individuais*, p. 277. Coimbra: Almedina.

²⁰ Cfr. Leal Amado, J. (2016). *Contrato de Trabalho: Noções Básicas*, p. 181. Coimbra: Almedina.

²¹ Disponível para consulta em <https://dre.pt>.

²² Cfr. Monteiro Fernandes, A. (2017). *Direito do Trabalho*, pp. 209-210. Coimbra: Almedina.

Servindo-nos da vasta sabedoria doutrinal vertida anteriormente, definimos nós próprios, muito respeitosamente, o teletrabalho como qualquer forma de prestação de trabalho subordinado praticado à distância, fora de local designado pela entidade empregadora, com recurso a tecnologias de informação e comunicação instantânea. Não entendemos, antes de mais, o teletrabalho como toda e qualquer prestação de trabalho realizada à distância, já que, nesse sentido, estaríamos a considerar, por exemplo, o pedido de uma certidão, por via eletrónica, como trabalho remoto. Tal não se considera mais do que uma facilitação no acesso à informação, evitando a deslocação dos cidadãos aos serviços de registo. O teletrabalho, no nosso entender deve ser mais do que isso e deve ser considerado para além desta vertente espacial ou geográfica que possibilita o labor fora das instalações da entidade empregadora. Seguidamente, a prestação de trabalho carece de ser subordinada, separando-se, assim, o conceito de trabalho autónomo à distância do de teletrabalho.

Alinhamos a nossa posição com a de Monteiro Fernandes e Romano Martinez²³ quando esclarecemos que apenas consideramos como teletrabalhadores os que prestarem a sua atividade remotamente e mediante contrato de trabalho. Assim, entendemos o teletrabalho como uma extensão dos poderes da chefia, porque na verdade a atividade que o teletrabalhador presta em casa é rigorosamente a mesma que prestaria presencialmente. A única diferença é o local, já que o trabalhador faz as mesmas tarefas, seguindo as mesmas ordens e orientações vindas do seu superior. O regime explanado a partir do artigo 165.º do CT não se aplica, por conseguinte, a outros prestadores de atividade que não estejam vinculados pelo regime laboral, pese embora recorram a tecnologias de informação e comunicação, na realização da sua tarefa. No que a estas diz respeito, entendemos aplicáveis ao teletrabalho as TIC e todos os meios eletrónicos que permitam a troca e a partilha de informação e comunicação instantânea. Acompanhamos Regina Redinha ao catalogar como TIC os *hardwares* e *softwares* que permitem a circulação de dados e facilitam a comunicação, incluindo, entre muitos outros, a internet, computadores, tablets, telefones de base fixa ou móvel, sistemas operativos e de navegação, as redes de banda larga, as plataformas digitais e outros *smart devices*²⁴.

²³ Cfr. Romano Martinez, P. (2006). *Direito do Trabalho*, p. 659. Coimbra: Almedina.

²⁴ Cfr. Regina Redinha, M. (2020). *Teletrabalho 2020 ou o Encanto de Janos*, p. 44. Em M. Palma Ramalho, & T. Coelho Moreira, *COVID-19 e Trabalho: O Dia Seguinte*. Lisboa: AAFDL Editora.

1.3. A (R)evolução do Regime

Contrariamente ao que se pudesse imaginar, o teletrabalho, apesar de inovatório, não foi um regime revolucionário na comunidade laboral, mas sim um mecanismo que gradualmente se foi dando a conhecer e familiarizar não só aos empregadores como também aos trabalhadores. Após o seu surgimento nos anos 70 e decorridas duas décadas, foi requerido pelo Conselho Europeu, na sua reunião de dezembro de 1993, em Bruxelas, a elaboração de um relatório do qual resultassem medidas específicas que a Comunidade Europeia e os Estados-Membros devessem adotar em matéria de infraestruturas no domínio da informação. Designou-se ‘*A Europa e a Sociedade Global Da Informação*’ – também conhecido como ‘*O Relatório de Bangemann*’ – e visou fomentar uma mentalidade empreendedora que permitisse o surgimento de novos sectores dinâmicos da economia, ao mesmo tempo que pretendia desenvolver uma abordagem regulamentar comum para criar um mercado de serviços de informação competitivo, à escala europeia. No que diz respeito à situação laboral, mais e novos empregos eram pretendidos para uma sociedade das comunicações móveis, que, para tal, assentava na promoção do trabalho em casa e em escritórios externos, com o intuito de os trabalhadores não terem de percorrer longas distâncias ao se deslocarem para o seu local de trabalho. Neste caso, as entidades patronais e as administrações públicas beneficiariam de ganhos de produtividade, de maior flexibilidade e de economia de custos; já para os trabalhadores, a maior flexibilidade dos contratos de trabalho seria especialmente vantajosa para quem ficasse em casa e para aqueles que habitassem em locais distantes. Em suma, a redução das distâncias ajudaria à aderência ao teletrabalho²⁵.

A meta apresentada à Comissão Europeia era ambiciosa e pretendia criar centros-piloto de teletrabalho em 20 cidades até finais de 1995 que envolvessem, pelo menos, 20.000 trabalhadores. O objetivo seria converter 2% dos trabalhadores em teletrabalhadores, o que se traduziria em dez milhões de postos de trabalho à distância na Europa até ao ano de 2000. Na verdade, esta revelar-se-ia uma meta alcançável e em pouco ou nada imprecisa, já que no ano de 1999, à medida que nos aproximávamos do novo milénio, surgiu um relatório que apontava a mais de nove milhões de europeus que se encontravam abrangidos pelas novas práticas de

²⁵ Cfr. European Commission. (1995). *Europe and the Global Information Society: Recommendations to the European Council: Conference G7 - Rapport Bangemann*, p. 25. Publications Office. Obtido de <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/44dad16a-937d-4cb3-be07-0022197d9459>.

trabalho que envolviam diretamente a utilização das novas tecnologias de informação e comunicação²⁶.

Não obstante ser apresentado há quase trinta anos, numa fase embrionária do regime, este relatório já advertia relativamente às questões a ter em conta com a sua utilização, nomeadamente os problemas que surgissem com a diminuição das oportunidades de contacto e interação social, assim como o impacto na legislação laboral e nas disposições relativas à segurança social, as quais se viriam a comprovar como verdadeiras, não havendo uma progressão dos números referentes aos teletrabalhadores.

1.3.1. A Estagnação Pré-Pandémica

Opina Regina Redinha que o fenómeno do teletrabalho, apesar da relevância social que adquiriu recentemente, até à pandemia causada pela Covid-19, teve sempre um peso muito limitado na sociedade, pelo que nunca logrou firmar-se como uma verdadeira modalidade do contrato de trabalho concorrencial²⁷. Afirma ainda a autora que o *“teletrabalho tinha mais cultores doutrinários do que teletrabalhadores”*, tratando-se sobretudo de um *“assunto de especialização muito debatido, mas, verdadeiramente, com pouca implementação na sociedade”* (Regina Redinha, 2021)²⁸. Ora, atentos os factos, trata-se de uma opinião com a qual somos forçados a concordar, na medida em que é justificada segundo dados da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE), que concluiu que entre os 27 Estados-Membros da União Europeia (UE), apenas uma parte da população ativa trabalhava ocasionalmente em casa, antes do surgimento do coronavírus. Em conformidade, o Eurostat revelou que, em 2017, o valor mais elevado de teletrabalhadores foi registado nos Países Baixos (13,7%), seguido pelo Luxemburgo (12,7%) e Finlândia (12,3%). No sentido inverso, os valores mais baixos foram verificados tanto na Bulgária (0,3%), como na Roménia (0,4%)²⁹.

²⁶ Cfr. Johnson, P., & Botterman, M. (1999). *Status Report on European Telework: New Methods of Work*. Obtido de <http://www.fim.uni-linz.ac.at/research/telework/tw99.pdf>.

²⁷ Cfr. Regina Redinha, M. (2020). *Teletrabalho 2020 ou o Encanto de Janos*, p. 39. Em M. Palma Ramalho, & T. Coelho Moreira, *COVID-19 e Trabalho: O Dia Seguinte*. Lisboa: AAFDL Editora.

²⁸ Cfr. Regina Redinha, M. (2021). *Teletrabalho: Rags to Riches*. Conferência Online Organizada pelo Conselho Regional de Lisboa da Ordem dos Advogados.

²⁹ Números disponíveis para consulta em <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20180620-1>.

Já em 2019, os dados apontavam, aproximadamente, para 5,4% da população europeia empregada que operava usualmente a partir de casa, número que se manteve relativamente constante desde 2009³⁰.

É notório que houve uma estagnação – ou mais que não seja uma não acentuada alteração – nos números relativos aos trabalhadores que operavam frequentemente por via remota, daí não apelidarmos como revolucionária a modalidade do teletrabalho. Inovatória, sim, sem dúvida, mas que não conseguiu conquistar a simpatia da generalidade da comunidade laboral. Importa, pois, entendermos a razão de o regime do teletrabalho não ter vingado, em termos práticos, junto de empregadores e trabalhadores a nível mundial.

Palma Ramalho elucida que o modelo tradicional da relação laboral é o do trabalho empresarial e presencial e que é com base nesse paradigma que a maioria dos regimes laborais foi pensada, no que diz respeito, nomeadamente, ao horário de trabalho, regime de faltas, segurança, saúde e acidentes no local de trabalho, entre outros. Talvez por isso a eventual desadequação de vários regimes laborais a modelos de execução do contrato de trabalho fora das instalações da empresa não tenha tido até então um impacto considerável³¹. Da mesma opinião partilha Ramirez Fernandes quando afirma que as organizações não fomentam formas de trabalho que procurem a autonomia e a responsabilidade por parte dos seus trabalhadores, mas que, ao invés, preferem uma centralização das decisões e o controlo do desempenho através da interação direta e permanente das chefias³². Ademais, uma não complexa legislação sobre a matéria do teletrabalho associava-o a uma certa desconfiança por parte dos trabalhadores em questões de precariedade laboral referentes às condições de trabalho, menor proteção dos mesmos e instabilidade dos rendimentos. Tal significaria uma transferência das responsabilidades dos empregadores para os trabalhadores em matéria de segurança e saúde no trabalho, maior isolamento dos mesmos e um aumento da fragmentação na empresa, com consequências na negociação coletiva e na representatividade dos trabalhadores.

Acrescentaríamos que não se tratava – e trata – apenas de descrença no regime da parte do trabalhador, como também muito ceticismo proveniente da esfera da entidade patronal. O

³⁰ Cfr. Milasi, S., González-Vásquez, I., & Fernández-Macías, E. (2021). *Telework Before the COVID-19 Pandemic: Trends and Drivers of Differences Across the EU* - N.º 21, p. 5. Paris: OECD Productivity Working Papers. Obtido de <https://www.oecd-ilibrary.org>.

³¹ Cfr. Palma Ramalho, M. (2020). *O Direito das Situações Laborais Colectivas é Imune ao COVID-19?*, p. 31. Em M. Palma Ramalho, & T. Coelho Moreira, *COVID-19 e Trabalho: O Dia Seguinte*. Lisboa: AAFDL Editora.

³² Cfr. Ramirez Fernandes, M. (2020). *Teletrabalho: Que Futuro?* Conferência Online Organizada pelo Conselho Regional de Lisboa da Ordem dos Advogados.

simples facto de não poderem controlar o seu subordinado de forma direta, de não lhe porem a vista em cima, digamos de forma mais brejeira, é uma das razões que levam os empregadores a duvidarem e não confiarem na funcionalidade do teletrabalho. Neste sentido, o autor Ramirez Fernandes defende que a confiança se trata de um dos pilares essenciais para a manutenção das relações de trabalho, pelo que sem esta não existe a mínima tentação em teletrabalhar³³.

Segundo Conceição Guerra, a natureza da atividade desenvolvida é por si só um entrave ao crescimento dos números do teletrabalho, já que muitas tarefas requerem o contacto direto e a presença do binómio trabalhador-empregador no escritório da empresa. Como sabemos, o trabalho remoto não é aplicável a todas as profissões, pelo que apenas no setor dos serviços, em tarefas que postulam a circulação de dados e informações este melhor servirá o seu propósito. Assim, negócios relacionados com a banca, telecomunicações, informática, vendas, contabilidade, gestão administrativa, consultoria ou recursos humanos retirarão maior proveito das vantagens patentes nesta modalidade de trabalho à distância do que outros não relacionados. Contudo, existem ainda entraves psicológicos e culturais que, no entender da autora, impedem que o teletrabalho seja considerado a forma preferida de prestação de trabalho, uma vez que aos teletrabalhadores é exigido um certo perfil, que se enquadre nas especificidades do regime, para que melhor tirem partido das mesmas. Neste sentido, requer-se um certo grau de autonomia, trabalhadores autodidatas que consigam, autonomamente, cumprir as suas tarefas sem orientações e instruções constantes do seu superior; longos períodos de concentração, por forma a lograr fugir às constantes distrações existentes ao operar a partir de casa; elevados níveis de motivação e *performance*, porque só assim se consegue manter a produtividade alcançada no trabalho presencial e a necessidade de uma ótima comunicação entre trabalhador, restante equipa e empregador, já que, em função disso, será alcançada uma melhor organização e definição de planos de trabalho para que todos consigam controlar o seu próprio ritmo de trabalho. Finaliza a sua ideia Conceição Guerra afirmando que, na seleção dos teletrabalhadores, há que ter em consideração que nem todos possuem as características ideais e que nem todos os trabalhadores, ainda que com perfil para o trabalho remoto, querem aderir a esta modalidade³⁴. Alimenta a discussão Rosário Almeida ao definir o trabalhador típico da sociedade da informação como “*um agente dotado de elevados níveis de instrução e*

³³ Cfr. Ramirez Fernandes, M. (2020). *Teletrabalho: Que Futuro?* Conferência Online Organizada pelo Conselho Regional de Lisboa da Ordem dos Advogados.

³⁴ Cfr. Guerra, A. S. (2013). *O Regime Especial do Teletrabalho - As Implicações nas Relações Laborais*, pp. 25-26. Dissertação apresentada na Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa para obtenção do grau de Mestre, sob orientação de José Luís Moura Jacinto. Obtido de <http://hdl.handle.net/10400.14/13903>.

flexibilidade, que facilmente se adapta a novas posições e responsabilidades, que se insere em equipas e grupos de trabalho e que não é recetivo à mudança” (Almeida M. d., 2000, p. 25)³⁵.

1.3.2. A Evolução do Teletrabalho em Portugal

Como vimos anteriormente, em 1993, foi requerida, pelo Conselho Europeu, a elaboração de um relatório de recomendações à Comissão Europeia, o qual destacou o teletrabalho entre uma das dez medidas prioritárias para o desenvolvimento da sociedade da informação. Foi então estabelecida a meta de alcançar dez milhões de teletrabalhadores na Europa no ano 2000, o que se traduziria, em termos proporcionais, a 180 mil teletrabalhadores empregados em Portugal. Ora, segundo dados da Associação Portuguesa para o Desenvolvimento do Teletrabalho (APDT)³⁶, respeitantes aos anos de 1998 e 1999, aproximadamente, 100.000 teletrabalhadores operavam em Portugal, representando 2,2% da população empregada no país, valor manifestamente inferior à meta proposta, pelo que existe, da nossa parte, a necessidade de tentar compreendermos os números.

Apesar do regime do teletrabalho ter surgido na década de 70, associado ao progresso tecnológico, este apenas se manifestou posteriormente, em Portugal. O regime jurídico do trabalho no domicílio encontrou menção legislativa, pela primeira vez, decorria o ano de 1991, por intermédio do Decreto-Lei (DL) n.º 440/91, de 14 de novembro³⁷. De acordo com o preâmbulo do diploma, visava promover um equilíbrio progressivo entre a razoável flexibilização do mercado de trabalho e as necessidades atendíveis de trabalhadores e de empresas, com vista a ser salvaguardado o cumprimento simultâneo de objetivos económicos e sociais. Contudo, na opinião de Regina Redinha, este diploma não recobriria situações de teletrabalho, uma vez que seriam expressamente preteridos do seu âmbito os contratos que tinham por objeto a prestação de trabalho intelectual, de acordo com o disposto no n.º 5 do artigo 1º do DL 440/91³⁸. O regime contido no diploma não se confundiria com o do contrato de trabalho, nem com o do trabalho autónomo, mas traduzir-se-ia num mecanismo disponível

³⁵ Cfr. Guerra, A. S. (2013). *O Regime Especial do Teletrabalho - As Implicações nas Relações Laborais*, p. 26. Dissertação apresentada na Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa para obtenção do grau de Mestre, sob orientação de José Luís Moura Jacinto. Obtido de <http://hdl.handle.net/10400.14/13903>.

³⁶ Disponíveis para consulta em <https://www.eurofound.europa.eu/pt/publications/article/1999/1999-annual-review-for-portugal>.

³⁷ Disponível para consulta em: <https://dre.pt/dre/detalhe/decreto-lei/440-1991-316727>;

³⁸ Cfr. Regina Redinha, M. (1999). *O Teletrabalho*, p. 20. II Congresso Nacional de Direito do Trabalho: Memórias. Coimbra: Almedina. Obtido de https://catalogobib.parlamento.pt/ipac20/ipac.jsp?session=W6D5984E22490.1338851&profile=bar&uri=link=3100027~!468744~!3100024~!3100022&aspect=basic_search&menu=search&ri=1&source=~!bar&term=O+teletrabalho&index=ALITTLE.

às empresas que permitiria que as mesmas alcançassem maior competitividade, entre si, mediante o recurso à execução de certos serviços no domicílio dos trabalhadores que, por razões de ordem pessoal, pretendessem dar o seu contributo à distância³⁹.

A empresa *Portugal Telecom* foi uma das primeiras entidades a desbravar o caminho do trabalho remoto, no nosso território, sendo que desde 1995 que esta empresa recorre a este tipo de organização de trabalho, solicitando a uma parte dos seus trabalhadores a execução da prestação de trabalho à distância, mediante o recurso às TIC⁴⁰. Apesar disso, no entendimento de Brandão Moniz, nos finais dos anos 90, era pouca a implementação desta forma de trabalhar, em Portugal⁴¹. Para além disso, como bem argumentam as autoras Emília Araújo e Sofia Bento, a não regulamentação deste regime implicaria uma maior insegurança para os empregadores e trabalhadores, sendo natural a contida adesão à modalidade do teletrabalho⁴².

O termo teletrabalho surgiu igualmente no Acordo de Concertação Estratégica 1996/1999, celebrado na Comissão Permanente de Concertação Social do Conselho Económico e Social⁴³. O Acordo pretendia integrar plenamente o país no centro político da construção europeia, fazendo-o com o reforço da competitividade, da promoção do emprego e da coesão social e, com esse fundamento, o teletrabalho foi reconhecido como uma das novas formas de trabalho características da sociedade da informação, a qual representaria um novo desafio para a vida de trabalho, dado que implicaria novas soluções organizativas que iriam permitir, por sua vez, o incremento da produtividade e a qualidade de emprego. Apesar de serem explanados malefícios do regime⁴⁴, ao teletrabalho seria reconhecida como vantajosa a mobilidade geográfica dos trabalhadores que, dessa forma, não necessitariam de executar as suas tarefas num escritório, podendo fazê-las em qualquer local, servindo-se, para tal, somente dos meios eletrónicos e de telecomunicação.

³⁹ Cfr. Rebelo, G. (2004). *Teletrabalho e Privacidade - Contributos e Desafios para o Direito do Trabalho*, p. 9. Lisboa: RH Editora.

⁴⁰ Cfr. Figueiredo, E., Ribeiro, C., Paulo, P., & Passos, C. (2021). *Teletrabalho: Contributos e Desafios para as Organizações*, p. 1428. *Revista Psicologia: Organizações & Trabalho*. doi: <https://doi.org/10.5935/rpot/2021.2.21642>.

⁴¹ Cfr. Brandão Moniz, A. (2008). *Do Analógico ao Digital: O Trabalho na Sociedade do Conhecimento*, p. 50. Associação para a Promoção e Desenvolvimento da Sociedade de Informação. Obtido de http://www.rcc.gov.pt/SiteCollectionDocuments/AnalogicoDigital_08.pdf.

⁴² Cfr. Araújo, E., & Bento, S. (2002). *Teletrabalho e Aprendizagem: Contributos Para Uma Problemática*, p. 24. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.

⁴³ Disponível em: <https://www.ces.pt/storage/app/uploads/public/58b/f17/f49/58bf17f49603c405903400.pdf>.

⁴⁴ Nomeadamente, o isolamento dos trabalhadores e a precarização do emprego, caso não existam medidas cautelares de promoção da segurança na relação de trabalho.

Posteriormente, em 1997, foi elaborado o *Livro Verde para a Sociedade da Informação em Portugal*, pelo Ministério da Ciência e da Tecnologia, onde foi novamente afirmado que o teletrabalho correspondia a uma importante ferramenta de que as empresas poderiam dispor, sendo que o acesso e troca de informação no domínio das tecnologias se tornariam fundamentais e sinónimos de vantagem competitiva para as mesmas. Foram sugeridas algumas medidas que deveriam ser implementadas para que as potencialidades do teletrabalho pudessem ser aproveitadas ao máximo. Foi, igualmente, partilhada a ideia de que o papel decisivo na introdução do teletrabalho deveria ser desempenhado pelo Governo, responsável pela regulamentação e legislação, que, enquanto grande empregador, deveria ser o grande agente impulsionador na implantação do regime como instrumento de desenvolvimento⁴⁵.

Não antes de 2003 surgiu, por fim, a regulamentação legislativa do teletrabalho no então novo Código do Trabalho⁴⁶. Após várias referências legais expressas à necessidade de implementação do regime⁴⁷, tal só se viria a concretizar através da Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, que aprovou o Código do Trabalho⁴⁸ e cuja estrutura regulamentar, em termos de sistematização, alinhamento e conteúdo, acompanhou o *Acordo Quadro Europeu sobre o Teletrabalho*⁴⁹, de 16 de julho de 2002. Glória Rebelo⁵⁰ considera que o legislador desse CT procurou, por um lado, repensar um funcionamento mais adaptável e flexível do mercado de trabalho e, por outro, possibilitar que as empresas economizassem os seus custos⁵¹.

⁴⁵ Cfr. (1997). *Livro Verde para a Sociedade da Informação em Portugal* pp. 70 e ss. Missão para a Sociedade de Informação. Obtido de <https://www.acessibilidade.gov.pt/wp-content/uploads/2020/07/lvfinal.pdf>.

⁴⁶ Portugal foi o primeiro país da Europa a regulamentar o instituto do teletrabalho, o qual encontrava consagração legal na Secção IV – artigos 233.º a 243.º – do ora revogado CT de 2003.

⁴⁷ Nomeadamente, a Resolução do Conselho de Ministros 81/2000, de 10 de Julho, que aprovou a revisão anual do Plano Nacional de Emprego (PNE) para esse ano e baseou-se no dever de reestruturação da economia portuguesa e na exigência de níveis crescentes de competitividade que implicariam uma forte aposta em intervenções, por forma a favorecerem o aumento significativo do nível de qualificações dos trabalhadores e a Resolução do Conselho de Ministros 110/2000, de 22 de Agosto, que aprovou a Iniciativa Internet e adotou o respetivo plano de ação, o qual mencionou, que a Sociedade da Informação era assumida como prioridade nacional pelo Governo, devendo-se apostar decisivamente na generalização do acesso aos modernos meios de informação e de transmissão do conhecimento.

⁴⁸ Disponível para consulta em <https://dre.pt/dre/detalhe/lei/99-2003-632906>.

⁴⁹ O acordo, que foi assinado pela CES, UNICE/UEAPME e CEEP, define o teletrabalho e estabelece, à escala europeia, um quadro geral para as condições de trabalho dos teletrabalhadores. Atribui a estes a mesma proteção global que aos trabalhadores que exercem as suas atividades nas instalações da empresa e destaca sete domínios-chave em que as especificidades do teletrabalho devem ser tomadas em conta.

⁵⁰ Cfr. Rebelo, G. (2004). *Teletrabalho e Privacidade - Contributos e Desafios para o Direito do Trabalho*, p. 12. Lisboa: RH Editora.

⁵¹ Para Monteiro Fernandes, a redução de custos do trabalho pode ser tentada em três modalidades distintas: a redução de custos unitários diretos (relativa à unidade de trabalho), a do custo unitário indireto (encargos sociais obrigatórios ou voluntários) e ainda a do número de unidades de trabalho por cada unidade de produto. Cfr. Monteiro Fernandes, A. (2002). *Um Rumo Para as Leis Laborais*, p. 48. Coimbra: Almedina.

Não obstante, embora acima da média europeia, o teletrabalho sempre teve uma expressão residual no contexto português. Ramirez Fernandez considera o típico empregador português demasiado clássico ou pouco disponível para evoluir e que, erradamente, continua a conjugar o poder de direção com a vigilância do trabalhador no local de trabalho, o que julga o autor, ser uma mentalidade retrógrada e que necessita de ser ultrapassada⁵². Nesse sentido, os números apresentados revelam que o teletrabalho, com o passar dos anos, estava a perder relevância, como decorre da análise da tabela infra⁵³:

Tabela 1 – Contratos de teletrabalho, em número e em percentagem, entre 2010 e 2014
Fonte: GEP/TSSS, Quadros de Pessoal, 2014

	2010	2011	2012	2013	2014
N.º	2 464	1 243	959	923	805
%	0,12%	0,06%	0,05%	0,05%	0,05%

A análise da mesma vai ao encontro do expressado pelo autor Lobo Xavier, o qual menciona que o teletrabalho se trata de uma modalidade pouco representada no nosso território e que, curiosamente, tem vindo a regredir⁵⁴. Acompanha-o Regina Redinha quando afirma que “quando se pensava que a tendência futura seria uma de crescimento, a realidade ocupou-se de demonstrar o inverso, de tal modo que em 2018, em Portugal, apenas 0,03% dos trabalhadores estavam qualificados como teletrabalhadores” (Regina Redinha, 2021)⁵⁵. Contudo, de um momento para o outro, com o despoletar da crise sanitária, alerta a autora que “passamos de uma situação em que o teletrabalho era quase o parente mais pobre do elenco das modalidades de trabalho para uma situação de promessa de futuro e de foco de interesse não só académico, como também na realidade social e económica”. Pedro Monteiro Fernandes aponta à mistificação feita em redor do teletrabalho como justificação para números tão insignificantes. O autor lembra que 96% do tecido empresarial português é composto por pequenas e médias empresas que se baseiam, maioritariamente, no turismo e no comércio, pelo que considera extremamente complicado ampliar o teletrabalho a muito mais que não sejam os serviços, trabalho de escritório e vendas comerciais. Conclui, o autor, dizendo que sempre que

⁵² Cfr. Ramirez Fernandes, M. (2020). *Teletrabalho: Que Futuro?* Conferência Online Organizada pelo Conselho Regional de Lisboa da Ordem dos Advogados.

⁵³ Cfr. (2015). *Livro Verde para as Relações de Trabalho – 2014*, p. 177. Lisboa: Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social. Obtido de <https://www.portugal.gov.pt>

⁵⁴ Cfr. Lobo Xavier, B. (2020). *Manual de Direito do Trabalho*, p. 385. Lisboa: Letras e Conceitos

⁵⁵ Cfr. Regina Redinha, M. (2021). *Teletrabalho: Rags to Riches*. Conferência Online Organizada pelo Conselho Regional de Lisboa da Ordem dos Advogados.

se fala em teletrabalho paira uma ideia de que o mesmo poderá abranger um universo muito grande de trabalhadores quando, verdadeiramente, tal não corresponde à verdade⁵⁶.

Fosse pelas razões já referidas anteriormente ou por outras, a verdade é que teletrabalho não se conseguiu destacar e exprimir na realidade juslaboral portuguesa até ao surgimento da Covid-19, pelo que nos cabe averiguar o que mudou depois da pandemia.

1.3.3. O Renascimento do Teletrabalho.

Decorria o longínquo dia 2 de março de 2020 quando foi diagnosticado o primeiro caso de Covid-19, em Portugal e, desde então, “(...) *esta experiência inesperada e difícil tem sido vivida por muitos com um certo sentido de descoberta e aventura*” (Monteiro Fernandes A. , 2020, p. 15)⁵⁷. Os governantes à escala global, alertados pela ciência, viram, no regime do trabalho remoto, como que o primeiro curativo para garantir a manutenção da prestação de trabalho sem o recurso à presença física no local de trabalho, por forma a reduzir o risco de contágio e manter, embora limitada, parte da economia ativa. Para estes, o desafio passou por encontrar forma de continuar a proteger vidas e a saúde humana sem causar danos irreversíveis às economias locais e mundiais⁵⁸. Como tal, impôs-se a necessidade de confinamento e adotaram-se medidas de promoção de trabalho a partir de casa sempre que tal prestação fosse compatível. Seguindo essa ordem de ideias, dados do Instituto Nacional de Estatística apontam para que entre abril e junho, o período correspondente ao segundo trimestre de 2020, tenham estado a teletrabalhar cerca de 1 milhão de pessoas, o correspondente a 23.1% da população total empregada, em Portugal. Destas, mais de 90% indicaram que a razão principal para terem trabalhado a partir de casa se deveu à pandemia Covid-19⁵⁹. Leal Amado justifica estes números com a afirmação de que “[...] *a maioria das pessoas vive do seu trabalho, vive no seu trabalho e vive até, em boa medida, para o seu trabalho [...] e que, não por acaso, muitas das medidas*

⁵⁶ Cfr. Monteiro Fernandes, P. (2020). *Teletrabalho: Que futuro?* Conferência Online Organizada pelo Conselho Regional de Lisboa da Ordem dos Advogados.

⁵⁷ Pedimos emprestada a expressão a António Monteiro Fernandes. Cfr. Monteiro Fernandes, A. (2020). *O Regime Atual da Relação de Trabalho Pode Responder à Crise?*, p. 15. Em M. Palma Ramalho, & T. Coelho Moreira, *COVID-19 e Trabalho: O Dia Seguinte*. Lisboa: AAFDL Editora.

⁵⁸ Cfr. OIT. (2020). *Teletrabalho Durante e Após a Pandemia da COVID-19 - Guia Prático*, p. 2. Genebra: Bureau Internacional do Trabalho. Obtido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_771262.pdf.

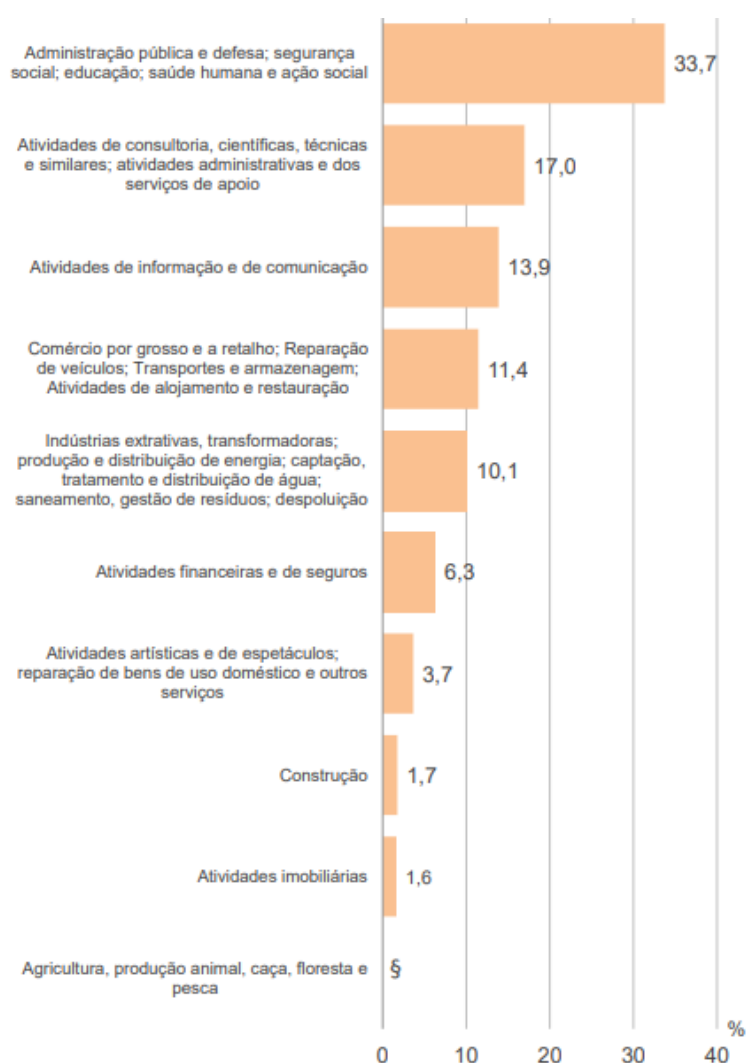
⁵⁹ Dados do Instituto Nacional de Estatística disponíveis para consulta em: https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUESdest_boui=445841978&DESTAQUESmodo=2.

legislativas adotadas incidiram, justamente, sobre a regulação do trabalho assalariado” (Leal Amado, 2020, p. 89)⁶⁰.

Se analisarmos a evolução desses números até o final de 2020, como quem diz, tendo em conta os últimos três trimestres do ano, em média, 15,6% da população portuguesa empregada esteve em teletrabalho⁶¹. No gráfico abaixo conseguimos identificar a repartição dos teletrabalhadores por ramo de atividade económica:

Gráfico 1- Repartição, por ramo de atividade económica, da população portuguesa empregada em teletrabalho, em média, nos últimos três semestres de 2020

Fonte: INE, 2021 (Dados no anexo 1)



⁶⁰ Cfr. Leal Amado, J. (2020). *A Pandemia, o Despedimento e o Empoderamento da ACT*, p. 89. Em M. Palma Ramalho, & T. Coelho Moreira, *COVID-19 e Trabalho: O Dia Seguinte*. Lisboa: AAFDL Editora.

⁶¹ Segundo dados do INE disponíveis para consulta em https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUESdest_boui=493705905&DESTAQUESmodo=2&xlang=pt.

Pela análise do exposto confirmamos aquilo que, previamente, já dissemos: que o teletrabalho não recobre todas as atividades de prestação laboral e que é, sobretudo, na área dos serviços que o mesmo surge com mais expressão. Constatamos, por exemplo, um grande número de trabalhadores remotos no setor da educação, o que se deveu, como sabemos, ao facto de os estabelecimentos de ensino se encontrarem encerrados, decorrendo as aulas em salas virtuais, à distância, a nível do ensino básico, secundário e superior, sem nos esquecermos da *telescola*. Adicionalmente e sem surpresa, administração pública, segurança social, consultoria, bem como atividades de informação, comunicação e saúde humana (p. ex.: consultas por via telefónica) surgem destacadas como funções que se conciliaram com a prestação de trabalho à distância; no sentido inverso, atividades que requerem uma presença direta no local de trabalho como construção civil, as relacionadas com espetáculos artísticos ou as características do setor primário da economia, como agricultura, pesca, produção e criação animal mostraram-se incompatíveis com esta modalidade de prestação de trabalho.

Passado um ano, constatamos que em finais de 2021, através dos dados obtidos relativamente ao último trimestre, curiosamente, os números do teletrabalho desceram consideravelmente. Foram cerca de 455 mil pessoas, o correspondente a 9,3% da população empregada, que trabalhou sempre, ou quase sempre, a partir de casa, com recurso a tecnologias de informação e comunicação, o que se configurou no menor número de teletrabalhadores desde que os dados começaram a ser acompanhados no 2.º trimestre de 2020⁶². Na nossa opinião, tal deveu-se à saturação generalizada dos trabalhadores com as restrições relacionadas com a Covid-19 e à vontade de um regresso ao normal, ao trabalho presencial, ao contacto pessoal, à rotina e azáfama diária. Não só trabalhadores como empregadores, à medida que as medidas de contenção sanitárias aliviavam a sociedade, apressaram o seu regresso ao local de trabalho por forma a voltarem ao antigamente, à única realidade que conheciam e dominavam, externa a vírus, pandemias e confinamentos. Não obstante, parece-nos que este regresso foi algo agridoce porque, na verdade, de acordo com os dados mais recentes do INE relativos aos números do

⁶² Fonte: INE. Dados disponíveis para consulta em https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUESdest_boui=472918611&DESTAQUESmodo=2.

teletrabalho em Portugal no terceiro trimestre de 2022⁶³, mais de 830 mil portugueses trabalharam a partir de casa, o equivalente a 17% da população empregada⁶⁴.

Porventura, o anseio em retornar à normalidade foi mais emocional do que racional, porque, de facto, os números depois do natural aumento causado pelo confinamento, em 2020, decresceram em 2021, e, surpreendentemente, em 2022 tornaram a crescer, pelo que se conclui que o regresso ao trabalho presencial não foi tão feliz quanto parecera. No confronto entre prós e contras do teletrabalho – que mais à frente analisaremos – os benefícios do regime parece terem convencido a comunidade laboral e o regime híbrido, no qual existem dias de trabalho presencial e outros de trabalho remoto, parece ter começado a vingar junto de trabalhadores e empregadores. Talvez o regresso aos escritórios das empresas, num primeiro momento, tenha surgido, também, porque os trabalhadores não estavam preparados para teletrabalar. Sentiam-se pressionados, aprisionados nas suas próprias casas, com responsabilidades não só profissionais como familiares e, possivelmente, isso tudo foi demais para os próprios. No entanto, após a sociedade ter regressado à normalidade, com mais paciência e organização, pareceu ser menos complicado o teletrabalho, pareceu que os trabalhadores se adaptaram melhor ao mesmo e dessa forma encontramos resposta para o aumento dos números de teletrabalhadores.

Após a análise dos dados apresentados, aos números e às profissões que melhor se serviram do teletrabalho, resta-nos juntar a José Oliveira e questionar porque só em função de uma pandemia se constatou a necessidade de teletrabalar⁶⁵? Como vimos, existe um grande número de tarefas e atividades que, comprovadamente, se conciliaram com a prestação de trabalho à distância, pelo que numa época onde proliferam as novas tecnologias de informação e comunicação, não se entende como, até aqui, nunca se pensou, seriamente, em como o mundo e a economia poderiam beneficiar com este regime. Julgamos que a resistência só poderia ser cultural.

⁶³ De acordo com dados do INE, disponíveis para consulta em https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUESdest_boui=540173819&DESTAQUESmodo=2.

⁶⁴ Desse valor é possível retirar várias conclusões sobre os teletrabalhadores portugueses: mais homens do que mulheres; os trabalhadores aumentam em função da idade, ou seja, na faixa etária dos 45 anos em diante é onde se verifica o maior valor; tratam-se de trabalhadores altamente qualificados, uma vez que a larga maioria possui habilitações no ensino superior e são predominantemente residentes nas regiões urbanas, sendo na Área Metropolitana de Lisboa onde se concentra a maior porção.

⁶⁵ Cfr. Oliveira, J. (2021). *Algumas Notas Sobre Segundas Residências e Teletrabalho: Comparando Portugal e Noruega*. Finisterra - Vol. 55 N.º 115: Número Especial: COVID-19. doi: <https://doi.org/10.18055/Finis20071>.

Da nossa parte, não diremos que a adaptação terá sido tão imediata quanto isso, uma vez que surgiram diversos problemas com a pouca literacia digital dos trabalhadores, no entanto, a verdade é que analisados os dados do INE, conjugados com tudo aquilo que foi exposto neste capítulo, confirmamos que a resistência ao vasto recurso do teletrabalho se deu pela fraca cultura e influência do mesmo na comunidade laboral, sendo, nesse aspeto, a Covid-19 fundamental para desmistificar e evidenciar as virtudes do trabalho à distância. Neste sentido, Glória Rebelo aponta quatro fatores essenciais à expansão do teletrabalho, enquanto forma de trabalho nos últimos tempos: o aperfeiçoamento das novas tecnologias de informação e comunicação; a reorganização das empresas no sentido de externalizar e/ou subcontratar cada vez mais as funções periféricas; o crescimento do setor dos serviços; e o desejo de as organizações criarem trabalho que procure a autonomia e a responsabilidade por parte dos seus trabalhadores⁶⁶.

Para além da análise aos números, este renascimento do teletrabalho, como o apelidamos, configura-se, da mesma forma, numa verdadeira reforma e transformação de paradigma laboral, uma vez que, no nosso entender, já não se teletrabalha como antigamente. Os teletrabalhadores atuais já não ficam encarcerados dentro das suas casas, enquanto cumprem as suas tarefas, desejando que o seu horário termine, eles procuram uma melhor qualidade de vida, melhores condições para a prestação do seu trabalho, e aqui não estamos a falar de melhores computadores e tecnologia mais avançada, mas sim de lugares diferentes, com melhor clima, novas culturas e novos meios envolventes. Com esse espírito nasceram os nómadas digitais, pessoas que trabalham remotamente em vários locais à sua escolha, não se fixando em lugar certo. Nesse sentido, Portugal é um dos sítios mais procurados por estes teletrabalhadores, sendo Lisboa e a ilha da Madeira dois dos locais que lhes conferem melhores condições em termos meteorológicos, custo de vida, segurança e velocidade da rede.

Resta-nos, portanto, identificar que benefícios e que desvantagens surgem apegadas ao regime do teletrabalho, o que faz o mesmo ser valorizado por uns e desvalorizado por outros?

⁶⁶ Cfr. Rebelo, G. (2004). *Teletrabalho e Privacidade - Contributos e Desafios para o Direito do Trabalho*, pp. 4-5. Lisboa: RH Editora.

2. Teletrabalho: o Bom, o Mau e o Vilão

A forma como vemos uma determinada situação poderá definir o sucesso ou o insucesso da mesma e a questão de o teletrabalho ser considerado uma vantagem ou desvantagem está relacionada, no nosso entender, com as competências pessoais e com as condições sociofamiliares de cada um. É verdade que o contexto pandémico evidenciou um cenário diferente, certamente, do que aquele quando se pensou o regime do teletrabalho, sendo certo que o até próprio sistema jurídico está edificado sobre os paradigmas de um quotidiano normal e de um futuro minimamente previsível⁶⁷. A OIT afirmou que, em comparação com o teletrabalho ocasional praticado sob circunstâncias normais, o teletrabalho durante a pandemia da Covid-19 tornou-se muito mais desafiante, por ser de cariz obrigatório, em vez de voluntário, e a tempo completo, em vez de a tempo parcial ou ocasional⁶⁸.

Numa fase inicial da pandemia, quando o medo sobre o desconhecido era considerável, a ideia que pairava era a de que quem tivesse a oportunidade de ficar em teletrabalho, ficava muito satisfeito com a oportunidade. Contudo, verificou-se que as pessoas trabalhavam mais horas, estavam sempre disponíveis, faziam uma ginástica enorme entre a gestão familiar e o trabalho, achavam que nunca poderiam deixar de atender uma chamada, responder a um e-mail, independentemente da hora que fosse – o que ocorria, muitas das vezes, por se sentirem culpadas por trabalharem com menos foco durante o dia, na respetiva hora de trabalho⁶⁹. Desta forma, as pessoas que no início se encontravam otimistas e esperançosas por teletrabalharem, por conseguirem manter a sua subsistência numa altura que se adivinhava difícil, começaram a apresentar sinais de fadiga, ansiedade e irritabilidade. Neste caso, mais do que estarmos a abordar a saúde mental destes teletrabalhadores, importa falarmos do seu bem-estar e das implicações que se refletirão tanto na sua saúde como no seu rendimento profissional e, ainda, disponibilidade familiar⁷⁰. Por consequência, há quem não tenha o regime do teletrabalho em

⁶⁷ A ideia surge vertida em: Palma Ramalho, M. (2020). *O Direito das Situações Laborais Colectivas é Imune ao COVID-19?*, p.27 Em M. Palma Ramalho, & T. Coelho Moreira, *COVID-19 e Trabalho: O Dia Seguinte*. Lisboa: AAFDL Editora.

⁶⁸ Cfr. OIT. (2020). *Teletrabalho Durante e Após a Pandemia da COVID-19 - Guia Prático*, p. 18. Genebra: Bureau Internacional do Trabalho. Obtido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_771262.pdf

⁶⁹ Um estudo realizado por Investigadores do Centro de Investigação para o Desenvolvimento Humano da Faculdade de Educação e Psicologia da Universidade Católica Portuguesa concluiu que 67% dos trabalhadores referiu que trabalhou mais horas no regime de teletrabalho por comparação ao regime presencial. Disponível para consulta em https://rhmagazine.pt/wp-content/uploads/2021/04/Relatorio-Work@Home_Relatorio-Final.pdf.

⁷⁰ Cfr. Conduto, A. L. (2021). *Teletrabalho - A Nova Normalidade*. Conferência Online Organizada pelo Conselho Regional de Lisboa da Ordem dos Advogados.

boa conta pela dificuldade de integração na empresa, ausência de visibilidade e dificuldade de progressão na carreira, possibilidade de danos para a saúde não só física como mental do trabalhador, considerando, por isso, que se trata de uma desvinculação a médio prazo⁷¹.

Não obstante, é importante referir que há quem aprecie o valor do teletrabalho pela possibilidade de flexibilidade de horários, autonomia, liberdade, redução de custos e, conseqüentemente, o interprete no sentido de uma promoção. Tendo em conta o exposto, é manifesto que existem diferentes entendimentos ou abordagens ao regime do teletrabalho, pelo que nos encarregaremos de as explorar neste capítulo.

2.1. Desvantagens para o Trabalhador

2.1.1. Danos na Saúde Mental e Física

Começamos pelas desvantagens. Como acabamos de referir, do ponto de vista negativo, o teletrabalho poderá originar, entre outros, danos para a saúde mental e física do trabalhador, a nível mental e físico malefícios, nomeadamente, como o ‘*burnout*’, perturbações do sono, stresse, depressão e fadiga causadas pela ansiedade e intensidade do trabalho. Ao falarmos de stresse é imperativo abordamos aquilo que mais inquietou os teletrabalhadores durante o trabalho remoto prestado durante a pandemia e, como tal, ao estudo da NFON e da Statista Q ‘*Survey Attack: Relatório de Bem-Estar Teletrabalho 2022*’, 37% dos inquiridos assumiu sentir-se stressado ao trabalhar a partir de casa. Desse número, 35,3% culpou a falta de interação social com colegas, 30,3% indicou a falta de limites claros entre o tempo de trabalho e o tempo de lazer, 20,5% manifestou inquietação com a tecnologia e 19,7% lamentou estar contactável a qualquer hora⁷². Assumem, ainda, de capital importância questões ergonómicas relacionadas com o tempo que o teletrabalhador despende sentado num determinado espaço circunscrito. Deste modo, estão em causa problemas advindos de uma mesma posição estática duradoura, de um ambiente de trabalho inadequado, de uma fraca gestão de tempo e organização do trabalho, fraca resistência à rotina, fatores estes que contribuem, ainda, para um maior sedentarismo do trabalhador⁷³.

⁷¹ De acordo com Guerra, A. S. (2013). *O Regime Especial do Teletrabalho - As Implicações nas Relações Laborais*, p. 26. Dissertação apresentada na Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa para obtenção do grau de Mestre, sob orientação de José Luís Moura Jacinto. Obtido de <https://hdl.handle.net/10400.14/13903>.

⁷² Dados para consulta em: <https://www.nfon.com/pt/news/relatorio-de-bem-estar-teletrabalho-2022>.

⁷³ Julgamos importante salientar que numa situação tradicional, ou seja, a trabalhar presencialmente, o trabalhador teria sempre certos momentos que o ajudariam a espalhar e descomprimir (p. ex.: pausa e deslocação para almoço, idas à casa de banho, entre outras).

2.1.2. Dificuldades na Conciliação da Vida Profissional com a Vida Privada

No que diz respeito aos prejuízos causados à vida familiar do mesmo, Vieira Gomes aponta que “(...) *uma maior coabitação com os outros membros da família pode esbater as fronteiras entre a atividade profissional e a vida familiar e criar uma maior conflitualidade no seio da família*” (Vieira Gomes, 2007, p. 739), não só por haver um contacto constante com a mesma, como pela ausência direta da chefia a quem demonstrar o seu descontentamento e frustração momentânea relacionada com o trabalho⁷⁴.

Adicionalmente, a fraca ou nenhuma separação física entre o espaço dedicado ao trabalho e o dedicado ao descanso é outro dos inconvenientes relacionados com o teletrabalho. Sucede que o trabalho, quando prestado num determinado espaço convencionado, o designado escritório da empresa, ajuda o trabalhador a confinar a atividade laboral a um espaço físico circunscrito, o que, por si só, pode constituir um elemento essencial na conciliação entre a vida privada e profissional do mesmo, já que divide em diferentes locais e ambientes a sua vida profissional da sua vida pessoal, social e familiar. Isto é, em casa o trabalhador sabe que descansa confortavelmente e aproveita tempos de diversão e lazer com a sua família e no escritório empenha-se na sua atividade durante um determinado horário. Com a transferência do seu local de trabalho para o seu domicílio, a possibilidade de interseção destes vetores é considerável, o que certamente poderá condicionar a sua capacidade de gestão, produtividade e organização. Quem teletrabalhou durante a pandemia, sem dúvida teve de lidar com o problema da ocupação e desarrumação dos lares. Seguramente, nem toda a gente tem disponibilidade para ter uma divisão extra em casa que faça a vez de escritório, pelo que a mesa da sala, da cozinha ou do quarto serviu vários propósitos: o de secretária de trabalho, durante as horas de expediente, e o de uso doméstico, nas restantes⁷⁵. Nestes termos, acreditamos ser extremamente difícil manter uma casa arrumada e um nível de sanidade mental estável quando, por exemplo, uma família constituída por um casal com duas crianças tenha que, no mesmo espaço e cinco dias por semana, alojar os meios necessários para dois adultos trabalharem remotamente, os

⁷⁴ Cfr. Vieira Gomes, J. (2007). *Direito do Trabalho - Vol. I*, p. 739. Coimbra: Coimbra Editora.

⁷⁵ Segundo o estudo da NFON e da Statista Q ‘*Survey Attack: Relatório de Bem-Estar Teletrabalho 2022*’, 12,1% dos teletrabalhadores montaram o seu espaço de trabalho no quarto, 31,8% teve um escritório dedicado a esse fim e 35,7% trabalhou a partir da sala de estar. Cfr. <https://www.nfon.com/pt/news/relatorio-de-bem-estar-teletrabalho-2022>.

mais novos assistirem às aulas, tomarem juntos as suas refeições e praticarem atividades lúdicas, tudo isto enquanto decorria uma crise sanitária mundial inédita.

Fora do contexto pandémico, abordamos a questão da conciliação da vida familiar com a vida profissional de forma ligeiramente diferente, já que nessa situação se presume o teletrabalho como voluntário e, portanto, organizado de acordo com o trabalhador. Neste sentido, mesmo em regime híbrido, ou seja, uma forma de prestação de trabalho que compreenda dias no escritório e dias de trabalho remoto, a ponderação de interesses – positivos ou negativos – deste regime é manifestamente diferente do contexto vivido durante a pandemia, uma vez que se trata, desta feita, de opção do trabalhador em teletrabalhar e, por isso, parece ser do seu agrado esta mudança ao regime tradicional. Nesta hipótese, poder-se-á dizer que existirá uma melhor organização de todas as partes envolvidas – trabalhador e empregador – na criação de uma estrutura e um ambiente apropriado e necessário exclusivo para o teletrabalho e, por consequência, daqui decorrerão várias vantagens para o trabalhador, entre as quais uma melhor conciliação da sua vida particular com a profissional. A título exemplificativo, num agregado familiar composto por um casal que resida com o seu filho bebé, em vez de a criança ser deixada numa creche escolar, com uma ama, com os avós, ou outro familiar com disponibilidade diária para a atender, o progenitor que lograr teletrabalhar a partir de casa conseguirá acompanhar o crescimento da sua criança enquanto presta os seus serviços remotamente, não necessitando da ajuda de terceiros. Para tal, bastará reajustar os seus horários de trabalho, por forma a conseguir trabalhar e passar tempo com o seu filho. Não necessitará de contratar ninguém para o auxiliar, não será necessário despendar tempo em levar e trazer o bebé para o lar de algum familiar disponível, passar horas no trânsito e estar em constante alerta na eventualidade de ocorrer alguma infeliz situação. Por tudo isto, reiteramos que a questão da conciliação da vida familiar com a vida profissional do teletrabalhador estará sempre associada às condições sociofamiliares de cada um e, neste seguimento, somente casuisticamente se poderá qualificar a mesma como vantagem ou desvantagem para o regime do teletrabalho.

2.1.3. Mais Horas de Trabalho

Outro aspeto, como referimos, comum aos teletrabalhadores é o facto de estes reclamarem que acabam por trabalhar mais horas em regime de teletrabalho comparativamente ao modelo tradicional e tal dever-se, possivelmente, a uma má gestão de tempo, à falta de concentração, ao esbatimento das fronteiras entre horas de trabalho e repouso, uma fraca organização do espaço de trabalho, pouca produtividade durante o dia que os “obriga”,

subconscientemente, a compensar fora do horário de trabalho e a falta de autodisciplina e rotinas, naturalmente, em função do aumento da conectividade e proximidade ao local de trabalho. O revés da flexibilidade de horários – que não esqueçamos nos é vulgarmente presenteada como vantagem do regime – é, precisamente, o facto de o teletrabalhador estar permanentemente disponível. Neste sentido, Sónia Gonçalves aborda os desafios associados ao uso prolongado e, forçosamente, problemático da tecnologia, destacando como consequência negativa do teletrabalho em contexto pandémico a nomofobia, isto é, a fobia causada pelo desconforto ou angústia resultante da incapacidade de acesso à comunicação através de aparelhos eletrónicos⁷⁶. Para complementar esta ideia, é de referir que os autores Jean-Emmanuel Ray e Jean-Paul Bouchet utilizam a expressão “*toxicomania numérica*” (Ray & Bouchet, 2010, p. 54)⁷⁷, para evidenciar uma realidade remota que se traduz num descomedimento de trabalho, ou seja, num excesso de labor.

2.1.4. Isolamento Social

Já o autor Lobo Xavier refere o isolamento como desvantagem do teletrabalho, arguindo que “*o prestador da atividade se encontra desintegrado da vivência empresarial, da solidariedade da vida sindical e do contacto com os seus camaradas de trabalho*” (Lobo Xavier, 2020, p. 401)⁷⁸, provocando, conseqüentemente, o desaparecimento da “*dimensão coletiva de trabalho*” (Vieira Gomes, 2007, p. 738)⁷⁹. Sobre este mesmo tema pronunciou-se Rita Marques da Costa, médica especialista em Medicina Geral e Familiar, que afirmou que uma das maiores desvantagens do regime do teletrabalho durante a pandemia tratou-se da perda das relações interpessoais presenciais, uma vez que todas as interações e contactos passaram a estabelecer-se com recurso ao digital e às novas tecnologias. “*A comunicação tornou-se mais empobrecida, com perda da espontaneidade comunicativa, do entendimento e da empatia, das oportunidades de conversa espontâneas nas pausas do trabalho.*” (Costa, 2021)⁸⁰. Mais referiu que o isolamento social prolongado tem efeitos negativos na saúde física e mental dos teletrabalhadores, sendo que estas alterações afetam negativamente as suas emoções, tomadas

⁷⁶ Cfr. Gonçalves, S. (2021). *Teletrabalho - A Nova Normalidade*. Conferência Online Organizada Pelo Conselho Regional de Lisboa da Ordem dos Advogados.

⁷⁷ Cfr. Ray, J.-E., & Bouchet, J. (2010). *Vie Professionnelle, Vie Personnelle et TIC. Droit Social - n.º 1*.

⁷⁸ Cfr. Lobo Xavier, B. (2020). *Manual de Direito do Trabalho*, p. 401. Lisboa: Letras e Conceitos.

⁷⁹ Expressão usada em: Vieira Gomes, J. (2007). *Direito do Trabalho - Vol. I*, p. 738. Coimbra: Coimbra Editora.

⁸⁰ Cfr. Costa, R. M. (2021). *Riscos Psicossociais e Teletrabalho*. *Tribuna Ordem dos Médicos*. Obtido de <https://ordemdosmedicos.pt/riscos-psicossociais-e-teletrabalho/>.

de decisão, interações pessoais, através do aumento da negatividade e sintomatologia depressiva, ansiedade e, globalmente, da degradação da qualidade de vida destes.

Relativamente à mesma questão, Sónia Gonçalves identifica como danosa a interação indivíduo-organização, num contexto de teletrabalho prolongado, já que existe uma diminuição da implicação, do vínculo, do compromisso, da ligação com a empresa. A longo prazo, a mesma questiona que tipo de trabalhador existirá ligado às organizações, a natureza dos vínculos afetivos e os desafios relativos à gestão de recursos humanos. Referente a este aspeto, a autora classifica a integração do trabalhador na sua organização como essencial para a sua longevidade na empresa, dando o exemplo da contratação de trabalhadores durante a pandemia, alegando que estes sempre viram os colegas ‘aos quadrados’, ou seja, por via remota, o que limitou a sua integração numa determinada estrutura profissional. Termina, referindo outro aspeto negativo advindo do isolamento, que se traduz na estagnação profissional, derivada da menor visibilidade no trabalho, a falta de identidade enquanto grupo de trabalho e fraca mentalidade de equipa e o desaparecimento do exercício dos direitos coletivos, como a greve⁸¹.

2.1.5. *Dumping Social*

De acordo com alguma doutrina brasileira⁸², o teletrabalho tem sido visto como uma porta para o *dumping social*, um mecanismo usado como forma de precariedade laboral⁸³. Neste sentido, aproveitando-se dos benefícios e da polivalência das novas tecnologias de informação e comunicação, entre as quais o trabalho remoto que não envolve qualquer tipo de contacto físico e através do qual os trabalhadores conseguem operar a partir de qualquer ponto no mundo, as entidades patronais optam por contratar teletrabalhadores mal remunerados oriundos de países distantes, onde a legislação laboral é menos protetora dos mesmos⁸⁴. Glória Rebelo

⁸¹ Cfr. Gonçalves, S. (2021). *Teletrabalho - A Nova Normalidade*. Conferência Online Organizada Pelo Conselho Regional de Lisboa da Ordem dos Advogados.

⁸² Veja-se, neste sentido, Pauli de Menezes, C., Nedel, N., & Leal da Silva, R. (2016). *O Dumping Social como um Novo Desafio que Emerge do Teletrabalho: Delineamento Teórico e Possíveis Alternativas de Enfrentamento*. Prim@ Facie, Revista do PPGCJ, UFPB. Obtido de <https://periodicos.ufpb.br/ojs2/index.php/primafacie/article/view/25901/15423>; e Santos, M. R., Mello, P. D., & Melchior, R. B. (2019). *O Dumping Social nas Relações de Teletrabalho: Novos Desafios e a Necessidade De Proteção ao Trabalhador*. 5.º Congresso Internacional de Direito e Contemporaneidade. Obtido de <https://www.ufsm.br/app/uploads/sites/563/2019/09/12.5.pdf>.

⁸³ Socorremo-nos da definição dada pelo Comité Económico e Social Europeu para definir o *dumping social* como o conjunto de práticas que visam contornar ou que violam as regulamentações de proteção social ou de acesso ao mercado, a fim de obter vantagens competitivas. Cfr. *O Mercado Interno do Transporte Internacional Rodoviário de Mercadorias: Dumping Social e Cabotagem*. (2016). Parecer do Comité Económico e Social Europeu. Obtido de <https://antram.pt/attachments/upload/Noticias/parecer%20do%20CESE.pdf>.

⁸⁴ Relativamente à questão que se coloca sobre qual a lei a aplicar a teletrabalhadores que prestam trabalho num determinado país, cfr. Romano Martinez, P. (2006). *Direito do Trabalho*, p. 247. Coimbra: Almedina.

define esta prática como o ‘teletrabalho transfronteiriço’ que ocorre “(...) *quando um teletrabalhador trabalha no seu domicílio num determinado país para uma empresa localizada noutro país, podendo ser considerado – por natureza – teletrabalho transregional, teletrabalho transnacional ou teletrabalho transcontinental*” (Rebelo, 2004, p. 37)⁸⁵.

Assim, uma determinada empresa que seja capaz de pagar salários inferiores conseguirá, em princípio, praticar preços finais mais baixos nos seus produtos e serviços, criando, desta forma, concorrência desleal para com outras empresas que ofereçam condições salariais superiores àquelas e que, em função disso, não consigam competir com preços tão baixos. Outro motivo que alimenta o teletrabalho transfronteiriço é a possibilidade de flexibilidade da empresa, que, através dos diferentes fusos horários dos seus trabalhadores, consegue manter a mesma em funcionamento dia e noite. Em síntese, a premissa é simples: uma empresa, seja com trabalhadores portugueses, brasileiros ou paquistaneses, tenciona almejar os objetivos e resultados previamente e internamente estabelecidos, pelo que pouco importa a nacionalidade ou o sítio de onde operam os seus trabalhadores. O que verdadeiramente importa para a organização é que esses mesmos objetivos e resultados sejam cumpridos a troco de uma remuneração o mais baixa possível. Nesse sentido, presume-se que pessoas naturais de países pouco desenvolvidos e que – relembre-se – não prestam os seus serviços presencialmente numa determinada empresa, se persuadam com um salário inferior, em comparação com trabalhadores que residam no país dessa mesma empresa e que, atendendo ao custo de vida local, não se satisfaçam com salários tão baixos. São, portanto, pagos salários precários e criados vínculos contratuais precários sem qualquer tipo de proteção real a nível laboral e social para os trabalhadores, logrando a entidade empregadora satisfazer as suas necessidades, obtendo vantagens competitivas face ao mercado.

Do ponto de vista do empregador existem também inconvenientes relacionados com o regime do teletrabalho, a saber: custos relacionados com o fornecimento aos trabalhadores das ferramentas necessárias à prestação do labor e com o pagamento das compensações devidas aos mesmos pelas despesas adicionais que resultam da realização do trabalho, as dificuldades no exercício dos poderes de chefia e de controlo, a redução e a ocorrência de falhas na comunicação com trabalhadores da mesma empresa, a assunção de riscos associados com possíveis quebras a nível de segurança da rede informática e, finalmente, a partilha de dados confidenciais.

⁸⁵ Cfr. Rebelo, G. (2004). *Teletrabalho e Privacidade - Contributos e Desafios para o Direito do Trabalho*, p. 37. Lisboa: RH Editora.

2.2. Desvantagens para o Empregador

2.2.1. Custos Elevados com Fornecimento de Equipamentos e Despesas Adicionais dos Trabalhadores

Assim, no que concerne aos custos relacionados com os equipamentos necessários ao teletrabalho e às despesas resultantes do mesmo, a lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, promoveu uma série de alterações ao Código do Trabalho, sobretudo a este respeito. O n.º 1 do artigo 168.º desse diploma expressa que o empregador é responsável pela disponibilização dos equipamentos e sistemas necessários à realização do trabalho, tal como pelo pagamento de todas as despesas adicionais que, comprovadamente, o trabalhador suporte como direta consequência da aquisição ou uso dos mesmos na realização da sua atividade. Ora, no nosso entendimento, julgamos que a letra da lei é parca, não é suficientemente explícita, nem pormenorizada. Por exemplo, de que forma será possível controlar a quantidade de eletricidade e *internet* gasta durante o horário de trabalho? Estamos perante uma situação complicada, na medida em que tal montante não é de fácil quantificação, já que o total mensal que nos é enviado pela companhia da eletricidade não reflete o consumo gerado durante as presumíveis 40H semanais referentes ao período normal de trabalho, mas sim um mês inteiro de consumo, por parte de todo o agregado familiar. No nosso entender, não deve ser da total responsabilidade do empregador o pagamento do acréscimo relativo à fatura da eletricidade e da internet causado pelo teletrabalho e isto em razão de se evitar excessos e abusos por parte do trabalhador, nomeadamente no que concerne a usufruir de aparelhos eletrónicos que em nada se relacionam com a atividade prestada, como no caso de televisões, máquinas de lavar, aparelhagens, entre outros⁸⁶.

⁸⁶ Sobre este tema, destacamos a seguinte tróvia: em dezembro de 2022, o Tribunal de Justiça da União Europeia (TJUE) pronunciou-se sobre uma questão suscitada pelo Tribunal de Recurso de Cluj, na Roménia, relativamente a dúvidas na interpretação do artigo 9.º da diretiva 90/270/CEE, que aborda as prescrições mínimas de segurança e de saúde respeitantes ao trabalho com equipamentos dotados de visor. Neste sentido, um trabalhador viu rejeitado o reembolso, por parte da empresa, das despesas relativas à aquisição de um par de óculos motivada pela forte deterioração da vista, que diz ter sido provocada pelo trabalho com computador, pela falta de luz natural e luz visível descontínua. Por conseguinte, decidiu o TJUE que os empregadores têm *"a obrigação de fornecer aos trabalhadores um dispositivo de correção especial, podendo optar pelo fornecimento direto desses óculos ou lentes de contacto ou, em alternativa, reembolsar as despesas necessárias efetuadas pelo trabalhador"*. O Ac. relativo ao processo n.º C-392/21 encontra-se disponível para consulta em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A62021CJ0392>.

2.2.2. Limites ao Controlo e Supervisão dos Trabalhadores

Relativamente às limitações no controlo e chefia dos seus subordinados, os empregadores, através da mesma lei n.º 83/2021, viram ser reduzido o alcance da sua liderança e direção. O teletrabalho revela-se, por natureza, muito intrusivo na privacidade do trabalhador e isso resulta de fatores como a proliferação das TIC, que permitem uma conexão permanente deste, abrindo mão a situações como a exposição do domicílio particular do mesmo aquando de reuniões e/ou conferências com os seus pares e, nesse sentido, as alterações provocadas pela nova lei vieram salvaguardar os trabalhadores. Dessa forma, o artigo 170.º do CT veio estabelecer que quando o teletrabalho for realizado no domicílio do trabalhador, a visita ao local de trabalho requer aviso prévio de 24 horas, concordância do mesmo, deve ocorrer durante o horário de trabalho deste e só deve ter por objeto o controlo da atividade laboral, bem como dos instrumentos de trabalho. Diríamos que o legislador dá um voto de confiança ao trabalhador, na medida em que impõe severas restrições ao controlo, por parte do empregador, da produtividade e do rendimento daquele.

2.2.3. Falhas de Comunicação e Segurança Interna das Redes

Para terminar esta temática respeitante às desvantagens, inconvenientes e malefícios que acompanham o regime do teletrabalho, é de referir que as falhas de comunicação no binómio trabalhador-empregador surgem de forma algo previsível, já que as novas tecnologias, apesar de indispensáveis ao dia-a-dia das empresas, são, como tudo, alvo de um período de habituação e familiarização dos teletrabalhadores. Dessas limitações técnicas resulta a possibilidade de intromissão, por parte de piratas informáticos, em redes privadas, em *sites* e *softwares* exclusivos das empresas, que, por essa razão, se encontram vulneráveis. Como forma de se prevenirem destes ataques malignos e de melhorarem a literacia digital dos seus trabalhadores, as organizações necessitam de garantir formação aos mesmos, o que, evidentemente, lhes custará tempo e dinheiro.

2.3. Vantagens para o Trabalhador

Como nem tudo são pontos negativos, a modalidade de teletrabalho, comparada com o trabalho presencial, apresenta várias vantagens, benefícios e utilidades não só para os próprios teletrabalhadores, como para as empresas e até mesmo para a sociedade, de modo que sobre as quais, de seguida, nos versaremos.

2.3.1. Melhor Qualidade de Vida e Redução de Custos

Diremos que a grande vantagem do regime se manifesta na possibilidade de a prestação de trabalho ser prestada pelo trabalhador sem sair do conforto de sua casa, o que se traduz num manifesto aumento dos níveis de qualidade de vida do teletrabalhador, bem como na diminuição de custos relacionada com a ida e vinda do seu local de trabalho. É graças às novas tecnologias de informação e comunicação que se torna exequível a prestação do teletrabalho, uma vez que estas possibilitam uma ligação constante e permanente entre qualquer ponto do mundo. Assim sendo, a partir do conforto da sua própria residência, qualquer trabalhador, desde que exerça uma atividade compatível com o trabalho remoto, pode desempenhar as suas tarefas de forma produtiva e conveniente. Desta circunstância beneficia o trabalhador, porque não necessita de estar em filas intermináveis de trânsito, ou de deslocar-se em transportes públicos completamente lotados, de maneira que este pode, inclusivamente, dar-se ao luxo de ajustar os seus horários e a sua rotina, por forma a escapular-se à típica azáfama matinal, aumentando a sua qualidade de vida⁸⁷. O facto de o emprego se deslocar ao trabalhador e não o reverso permite que este possa acordar mais tarde, trabalhar sem necessidade de estar bem apresentado – até de pijama pode prestar as suas funções – com a sua caneca preferida ao seu lado, a ouvir música, até evitar um colega ou outro menos simpático⁸⁸, enfim, todo um mundo de comodidades que o trabalho tradicional, de carácter mais formal, inviabiliza. Deste modo, a desobrigação do teletrabalhador de se dirigir ao escritório da sua empresa para prestar a sua contribuição laboral, permite-lhe, igualmente, uma economia de custos, já que não será gasto qualquer montante relativo a passes sociais de transportes públicos, combustíveis, portagens, parquímetros e, em princípio, alimentação⁸⁹.

⁸⁷ Segundo dados do INE, 68,7% da população empregada que não trabalha em casa demora menos de 30 minutos no trajeto casa-trabalho. No entanto, os dados em Lisboa apontam para uma realidade distinta, já que a maioria dos trabalhadores demora mais de meia hora a deslocar-se entre o seu domicílio particular e profissional. No Porto e no Algarve, 43,8% e 47,5%, respetivamente, dos trabalhadores demoram menos de 15 minutos a ir de um lado a outro. Estes dados encontram-se disponíveis para consulta em: https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUESdest_boui=355798263&DESTAQUESmodo=2.

⁸⁸ Curiosamente, esta parece ser uma benesse comum aos teletrabalhadores, já que 57,3% dos mesmos consideram o regime uma vantagem porque conseguem evitar colegas desagradáveis no local de trabalho, de acordo com: NFON; Statista Q. (2022). *Survey Attack: Relatório de Bem-Estar Teletrabaho 2022*. Obtido de <https://www.nfon.com/pt/news/relatorio-de-bem-estar-teletrabalho-2022>.

⁸⁹ Sobre o tema da alimentação julgamos relevante abordar uma questão que foi suscitada à Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) relativamente ao facto de várias empresas, numa fase inicial da pandemia, terem suspenso o subsídio de refeição dos seus trabalhadores alegando que os mesmos exerciam as suas funções remotamente e nas suas casas e que, em função disso, não se justificava a continuidade do pagamento dessa prestação. O Governo, através da posição defendida pela DGERT e pela ACT, veio esclarecer a continuidade do seu pagamento. “[...] O trabalho prestado em regime de teletrabalho confere ao trabalhador os

2.4. Vantagens para a Sociedade

2.4.1. *Eco-Friendly*

Ao abordarmos a temática da possibilidade de prestação de trabalho sem necessidade de deslocação do trabalhador até às instalações da empresa, consideramos importante referir também que o teletrabalho é *eco-friendly*, isto é, ‘amigo do ambiente’, pois colabora para a sustentabilidade ambiental, conservando uma boa pegada ecológica. Deste modo, sendo viável o trabalho remoto e, consequentemente, a adoção do mesmo por uma parte da comunidade laboral, ver-se-ão reduzidas as deslocações e a circulação de transportes particulares e até mesmo coletivos nas estradas. Em função disso, menos congestionamentos e filas de trânsito existirão, uma vez que estarão a circular um menor número de carros e autocarros, que, desta feita, já não transportam esses mesmos trabalhadores para uma realidade em que o trabalho presencial é regra, mas sim uma realidade que prolifera com base nas novas tecnologias de informação e comunicação. Assim, diminui-se o uso de combustíveis fósseis altamente poluentes, modera-se a quantidade de gases de efeito estufa libertados para a atmosfera e existe uma clara diminuição dos níveis de poluição no ar.

Nesta senda, um estudo realizado por investigadores do *Instituto de Ciencia y Tecnología Ambientales* da Universidade Autónoma de Barcelona⁹⁰ comparou os níveis de poluição da cidade catalã antes e durante o confinamento decretado em função da pandemia e concluiu que a adoção de um regime misto de teletrabalho e trabalho presencial utilizado durante dois, três e quatro dias por semana permitiria reduzir os níveis de dióxido de nitrogénio (NO₂) presentes na atmosfera em 4%, 8% e 10%, respetivamente⁹¹. Foram ainda estudados três cenários hipotéticos: um primeiro, que evidenciaria o nível de poluição caso 20% dos

mesmos direitos que este vinha auferindo quando estava a exercer funções presenciais no posto de trabalho, tendo por fundamento a redação atualmente em vigor do n.º 1 do artigo 169.º do Código do Trabalho[...]”, cfr. <https://www.ugt.pt/comunicados/comunicados-305?ano=2020&newsid=3808>. Ora, à data destas declarações, o CT previa o seguinte no n.º 1 do seu artigo 169.º: “O trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores, nomeadamente no que se refere a formação e promoção ou carreira profissionais, limites do período normal de trabalho e outras condições de trabalho, segurança e saúde no trabalho e reparação de danos emergentes de acidente de trabalho ou doença profissional.”. No entanto, a nova redação do Código, dada pela Lei n.º 83/2021, de 06 de dezembro, alterou a norma do mesmo n.º 1 do artigo 169.º e já inclui novidades a este respeito, a saber: o teletrabalhador tem o direito a “[...] receber, no mínimo, a retribuição equivalente à que auferiria em regime presencial, com a mesma categoria e função idêntica [...]”.

⁹⁰ Cfr. Badia, A., Langemeyer, J., Codina, X., Gilibert, J., Guilera, N., Vidal, V., & et. al. (2021). *A Take-Home Message From COVID-19 on Urban Air Pollution Reduction Through Mobility Limitations and Teleworking*. npj Urban Sustainability Volume 1: n.º 35. doi: <https://doi.org/10.1038/s42949-021-00037-7>.

⁹¹ O dióxido de nitrogénio (NO₂) trata-se de um gás altamente tóxico e um dos principais poluentes da atmosfera, através da queima de combustíveis fósseis a temperaturas elevadas, com origem, em particular, do tráfego automóvel e do sector industrial. De acordo com o Portal do Estado do Ambiente em <https://rea.apambiente.pt/content/polui%C3%A7%C3%A3o-atmosf%C3%A9rica-por-di%C3%B3xido-de-azoto>.

trabalhadores do setor de serviços utilizasse o teletrabalho durante dois dias por semana; um segundo, em que 30% dos funcionários do mesmo setor escolhessem teletrabalhar durante três dias da semana; e um terceiro, no qual 40% dos funcionários dos serviços trabalhassem remotamente quatro dias por semana. Ora, a primeira situação originaria uma diminuição de 5% das emissões poluentes relacionadas com o trânsito automóvel e uma queda generalizada de 4% dos níveis de NO₂; o segundo cenário reduziria as emissões automóveis em 10% e os níveis de NO₂ em 8%; e a terceira hipótese permitiria uma redução de 15% nas emissões causadas pelo tráfego e de 10% nos níveis de NO₂. Os resultados parecem-nos muito promissores e permitem-nos olhar com redobrada esperança para o futuro do nosso planeta e das gerações futuras. Socorremo-nos, agora, ao Gráfico 2 e à Figura 1 que ilustram a redução abrupta da poluição durante o confinamento decretado:

Gráfico 2- Comparação entre o mesmo período de 2019 (laranja) e 2020 (azul) dos níveis de NO₂ na Área Metropolitana de Barcelona

Fonte: Instituto de Ciencia y Tecnología Ambientales da Universidade Autònoma de Barcelona (2021)

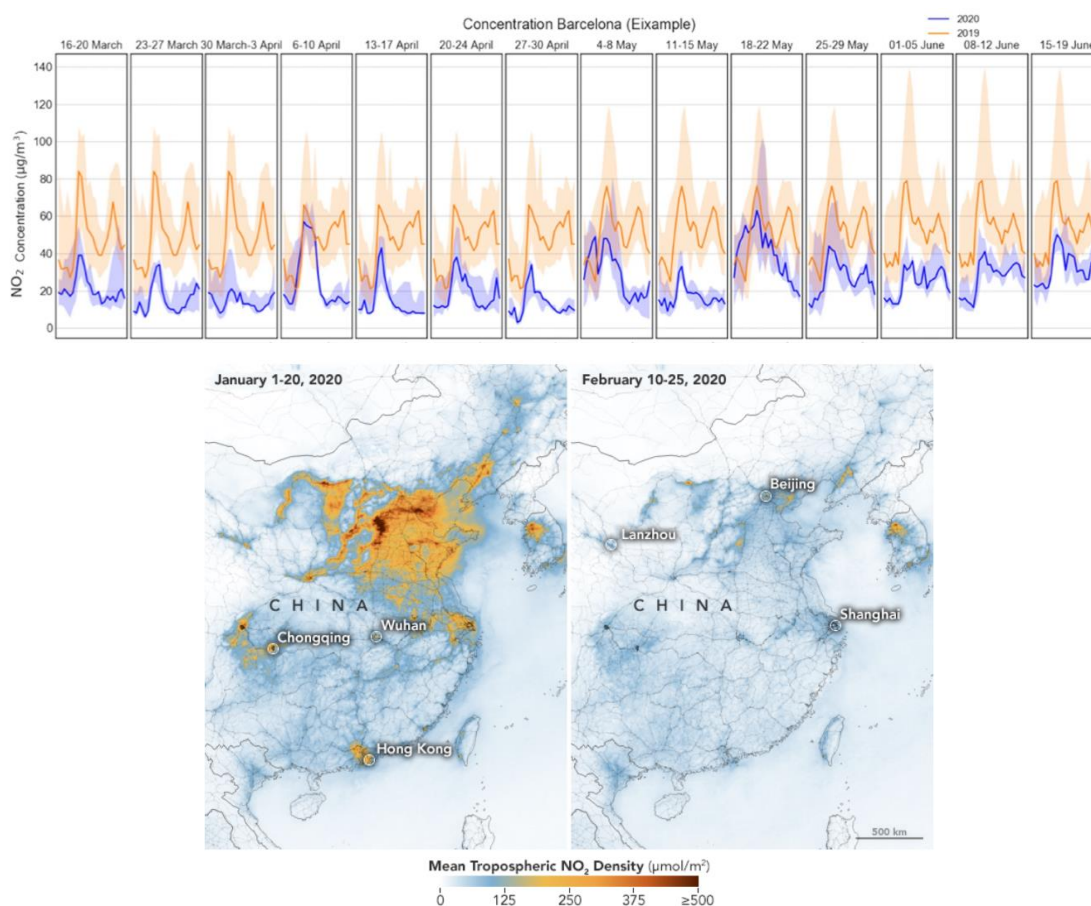


Figura 1- Comparação dos níveis de NO₂ entre os dias 1 a 20 de janeiro (esquerda) e 10 a 25 de fevereiro (direita) de 2020 em Wuhan, China

Fonte: Instituto de Ciencia y Tecnología Ambientales da Universidade Autònoma de Barcelona (2021)

Através da análise do Gráfico 2 é possível constatar que de março a junho de 2020, a concentração de NO₂ na Área Metropolitana de Barcelona foi consideravelmente inferior à verificada em comparação com o mesmo período do ano anterior, ano em que a economia e a sociedade se encontravam regularizadas. A mesma conclusão retiramos da Figura 1, uma imagem captada através do instrumento de medição *Tropospheric Monitoring Instrument (TROPOMI)* colocado no satélite *Sentinel-5*, da Agência Espacial Europeia, que compara os níveis de NO₂ entre os dias 1 a 20 de janeiro e 10 a 25 de fevereiro de 2020 em Wuhan, China. Como é óbvio, estamos a relatar situações excecionais que, muito provavelmente, não se voltarão a repetir jamais. A paralisação total do mundo não é passível de ser comparada com os potenciais benefícios ambientais de, futuramente, existir um elevado número de teletrabalhadores, apesar disso, ficou comprovada a vivência menos poluente daqueles tempos. A conclusão que retiramos é a de que é necessário repensar a forma como produzimos e trabalhamos para ser possível reduzirmos a nossa pegada ecológica e ajudarmos na sustentabilidade ambiental, contribuindo, sem a mais pequena dúvida, para tal o regime do teletrabalho e todas as vantagens que lhes estão associadas.

2.5. Vantagens para o Empregador

2.5.1. Redução de Custos com o Escritório

Como vimos, a possibilidade de realização do trabalho remoto não se trata somente de uma realidade que beneficia o trabalhador e a própria sociedade, pois também surge em proveito da empresa, uma vez que a circunstância de existirem trabalhadores remotos origina uma redução de custos nas instalações da mesma, senão vejamos. Para que seja viável a prestação do labor numa determinada organização, é necessário, antes de mais, um espaço, e isso implica o arrendamento ou a compra de um escritório, uma sala ou um gabinete, ou seja, um local que albergue todos os funcionários. Adicionalmente, são necessários contratar os serviços básicos de água e eletricidade, bem como os que possibilitam a prática do negócio, tais como *internet* e telecomunicações. Além disto, é frequente vermos ligadas impressoras, aquecedores, ares condicionados, máquinas de café e água, micro-ondas, ou até frigoríficos, no fundo, o essencial para o funcionamento normal do dia-a-dia de uma empresa e do seu *staff*. Ora, pelo facto de o trabalhador não usufruir desses equipamentos, fica fácil de se prever que o teletrabalho beneficia também a entidade patronal, uma vez que a falta de uso por parte daquele refletir-se-á nas faturas mensais do seu empregador. Assim, na sequência da diminuição das necessidades de um determinado espaço coletivo de trabalho e de uma melhor gestão dos recursos, muitas

despesas fixas converter-se-ão em variáveis e reduzir-se-ão os encargos relativos à manutenção e fruição dessas mesmas instalações da empresa⁹². Por tudo o exposto, resta-nos questionar se, a médio e longo prazo, assistiremos à extinção da prestação de trabalho como a conhecemos atualmente e se, por consequência, desaparecerão os escritórios, enquanto estruturas centralizadas de trabalho.

2.5.1.1. Terão os Escritórios os Dias Contados?

Nesse sentido, Glória Rebelo esclarece que a mudança de paradigma que se estabelece a partir do trabalho remoto e a oportunidade que se apresenta com a eventualidade de se trabalhar a partir de casa reside na substituição das estruturas centralizadas pelas estruturas de redes informáticas, como consequência direta da informatização e da mundialização causada pela reorganização empresarial provocada pela nova estrutura social ligada às redes⁹³. Parece-nos ter ficado claro, pelo vivenciado a partir da pandemia, que o trabalho prestado no escritório da empresa, a tal estrutura centralizada referida pela autora, não se finda nesse preciso local. Ou seja, existe trabalho para além daquele que é prestado nas instalações da entidade patronal, e esse trabalho, o remoto, deve ter o mesmo peso, a mesma credibilidade e a mesma competência que o presencial. A descentralização deste pelas estruturas ligadas às redes, ampliadas pelas novas tecnologias de informação e comunicação, serve o mesmo propósito que o trabalho centralizado, a diferença reside na desconcentração do núcleo da prestação laboral, o *core* da empresa, em ramificações funcionais que visam os mesmos objetivos, como são, por exemplo, as casas dos teletrabalhadores. Mas em que termos deve ser atingida a transição do trabalho tradicional para o remoto?

A permanência nas instalações das empresas não se traduz obrigatoriamente em maior compromisso ou em melhores resultados, muito menos em nível de competência dos trabalhadores, pelo que estes devem ser avaliados pela sua capacidade de apresentar resultados e não pela sua disponibilidade em passar várias horas do seu dia presentes num local determinado pela entidade empregadora. Neste seguimento, não nos podemos olvidar das experiências vividas e, nesse contexto, a falta de contacto físico e interação social e o

⁹² Não obstante, teremos de chamar à colação todas as despesas que são a cargo do empregador, pelo facto de o trabalhador operar remotamente, como a disponibilização dos equipamentos e sistemas necessários à realização do trabalho e as despesas adicionais que, comprovadamente, o trabalhador suporta como direta consequência da aquisição ou uso dos equipamentos e sistemas informáticos ou telemáticos necessários à realização do trabalho. Sobre isso refletimos no capítulo anterior.

⁹³ Cfr. Rebelo, G. (2004). *Teletrabalho e Privacidade - Contributos e Desafios para o Direito do Trabalho*, p. 4. Lisboa: RH Editora.

isolamento sentido pelos teletrabalhadores, em função da pandemia, expôs esta fragilidade no regime, pelo que adaptá-lo a alguns dias por semana será, julgamos nós, o caminho correto a seguir.

Em suma, diremos que enquanto estruturas centralizadas de trabalho, os escritórios das empresas perderam a exclusividade que detinham na qualidade de local para ser prestada uma determinada função, pelo que veremos, certamente, no futuro, uma redução da frequência e despesa com os mesmos, até porque, na verdade, um regime de trabalho híbrido parece ser a melhor maneira de conciliar o que de vantagem e desvantagem existe à volta da modalidade do teletrabalho.

2.5.2. Oferta de Mão-de-Obra Diversificada

Importa referirmos que a transferência do local de trabalho para qualquer ponto do mundo concede aos empregadores a possibilidade de contratação flexível de trabalhadores qualificados em diversas regiões e melhor distribuição da mão-de-obra, com a maior retenção de talentos e redução da rotatividade tão nociva para o desenvolvimento empresarial⁹⁴. No capítulo anterior abordamos o lado menos bom desta perspetiva – o *dumping social* – no entanto, temos de assumir um sem número de vantagens através da eventualidade de se empregar trabalhadores com outros *backgrounds*, provenientes de outros países onde a formação é diferente e que de outra forma (presencialmente) estariam inalcançáveis e sobre este aspeto estamos a falar não só de estrangeiros, como também trabalhadores portugueses dispersos pelo país. A título exemplificativo, um trabalhador madeirense verá com muita relutância a sua contratação por uma empresa sita na cidade do Porto, uma vez que isso implicará, para o mesmo, o arrendamento de um imóvel, o afastamento das suas origens e a sempre difícil adaptação a uma nova cidade. Na hipótese de o mesmo ser altamente qualificado, a mera questão da distância entre trabalhador e empregador culminaria na perda de um trabalhador diligente e competente. O trabalho remoto surge, desta forma, como meio para atingir um fim, como algo que possibilita ao empregador ligar-se a qualquer trabalhador por intermédio das novas tecnologias de informação e comunicação.

⁹⁴ Cfr. Teixeira, A. P. (2021). *O Teletrabalho Como Nova Forma De Organização do Trabalho: De Um Facto Atípico Ao Novo Normal*. Coimbra: Dissertação Apresentada à Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra Para Obtenção do Grau de Mestre, orientada por João Leal Amado. Obtido de <http://hdl.handle.net/10316/95856>.

Não só a modalidade do teletrabalho viabiliza a contratação de trabalhadores oriundos das regiões mais inóspitas do globo, como trabalhadores com dificuldades de locomoção ou mesmo impossibilitados de qualquer deslocação. Nestes casos, a opção pelo teletrabalho permite a todas as pessoas com deficiências físicas ou motoras a inclusão no mercado de trabalho e a manutenção da sua vida ativa, contribuindo igualmente para a sua inserção social⁹⁵.

3. A Subordinação Jurídica à Distância

O Direito do Trabalho não recobre todo o trabalho, nem mesmo todas as modalidades em que alguém beneficia da força de trabalho de outrem, mediante uma contrapartida pecuniária, isto porque somente a prestação de trabalho subordinado lhe interessa, como sabiamente aponta Monteiro Fernandes⁹⁶. Posto isto, o conceito legal referente ao regime do teletrabalho presente no artigo 165.º do Código centra-se na ideia de “*prestação laboral com subordinação jurídica*” e isso requer, para o autor, desde logo, que a noção clássica de subordinação jurídica seja revisitada tendo em conta o que, em paralelo, se dispõe, na mesma legislação, acerca da vigilância à distância do desempenho do trabalhador⁹⁷. Sendo assim, o autor define o conceito de subordinação jurídica como o que estabelece uma relação de dependência necessária da conduta pessoal do trabalhador na execução do contrato face às ordens, regras ou orientações ditadas pelo empregador, dentro dos limites do mesmo contrato e das normas que o regem⁹⁸. Nesse sentido, é possível dividirmos este conceito em duas vertentes: uma primeira, na qual se trata de um elemento reconhecido e garantido pelo Direito, que se evidencia, por exemplo, com a sujeição do trabalhador ao poder disciplinar da entidade patronal, manifesto a partir do artigo 328.º do CT; e uma segunda esfera, na qual o trabalhador se encontra sujeito ao seu empregador através de várias formas de dependência, entre as quais: a utilização, por parte do trabalhador no exercício das suas funções, de equipamentos pertencentes ao empregador; o recebimento de uma remuneração certa e periódica; o cumprimento de um horário de trabalho, entre outras. A jurisprudência nacional é unânime no sentido de que para ser reconhecida a existência de um contrato de trabalho são necessárias que se desenrolem as características da subordinação jurídica, assentes numa relação de

⁹⁵ Cfr. Santos, S. F. (2017). *O Yin Yang da Prestação Subordinada em Regime de Teletrabalho*, p. 36. Congresso Internacional de Ciências Jurídico-Empresariais. Leiria: Instituto Politécnico de Leiria. Obtido de <http://hdl.handle.net/10198/16553> e (1997). *Livro Verde para a Sociedade da Informação em Portugal*, p. 72. Missão para a Sociedade de Informação. Obtido de <https://www.acessibilidade.gov.pt/wp-content/uploads/2020/07/lvfinal.pdf>.

⁹⁶ Cfr. Monteiro Fernandes, A. (2017). *Direito do Trabalho*, p. 134. Coimbra: Almedina.

⁹⁷ Cfr. Monteiro Fernandes, A. (2020). *O Regime Atual da Relação de Trabalho Pode Responder à Crise?*, p. 18 Em M. Palma Ramalho, & T. Coelho Moreira, *COVID-19 e Trabalho: O Dia Seguinte*. Lisboa: AAFDL Editora.

⁹⁸ Cfr. Monteiro Fernandes, A. (2017). *Direito do Trabalho*, pp. 130 e ss. Coimbra: Almedina.

dependência do trabalhador na execução do contrato, face às ordens, regras ou orientações ditas pelo empregador⁹⁹. Palma Ramalho considera o elemento delimitador, por excelência, do contrato de trabalho, o elemento da subordinação jurídica, tratando-se o local de trabalho, unanimemente valorizado pela doutrina e jurisprudência, apenas como um fator indiciador da existência daquela subordinação¹⁰⁰. Romano Martinez entende, por conseguinte, ser seguro afirmar que a existência de subordinação jurídica é imprescindível para o reconhecimento de uma situação jurídica laboral¹⁰¹.

Relativamente a esta temática consideramos estar perante um dos assuntos mais abordados não só na doutrina, como também na jurisprudência laboral, o qual está longe de se considerar pacífico, porquanto aos dias de hoje ainda se discutem centenas de litígios referentes à qualificação da relação de trabalho que se estabelece entre trabalhadores e entidades patronais¹⁰². Uma visão mais aprofundada do tema não é aquilo que procuramos, mas sim um contexto para o que ora se equaciona: atendendo à eventual fraca e/ou parca vigilância e controlo do empregador em relação ao seu teletrabalhador, questionamos se continuará a existir, dessa forma, subordinação jurídica nessa relação laboral, uma vez que, mais que não seja, presencialmente, o subordinado encontra-se fora da alçada do subordinante. Mas será mesmo assim? O Supremo Tribunal de Justiça, em setembro de 2012, no que à subordinação jurídica diz respeito, decidiu separar as águas entre aquilo que classifica como um contrato de trabalho, por um lado, e um contrato de prestação de serviços, por outro. Assim, ao passo que o primeiro tem por objeto a prestação de uma atividade materializada através do poder do empregador de arquitetar, modelar e definir os termos da prestação contratada, mediante ordens, instruções ou diretivas, no segundo, o trabalhador compromete-se à realização ou obtenção de um resultado, que alcança *per si*, sem interferências, sujeição a instruções ou direções de execução vindas de um superior¹⁰³. Monteiro Fernandes considera que a telesubordinação parece implicar a possibilidade de televigilância, embora a tutela geral da privacidade do trabalhador a proíba como meio de controlo do desempenho profissional do trabalhador, conforme artigo 20.º do

⁹⁹ Cfr., entre tantos outros, Ac. STJ de 28/01/2004, Ac. STJ de 27/02/1991, Ac. STJ de 21/01/2009, Ac. STJ de 15/09/2016, Ac. TRL de 22/03/2017, Ac. TRE de 08/06/2017, todos disponíveis em www.dgsi.pt;

¹⁰⁰ Cfr. Palma Ramalho, M. (2003). *Estudos de Direito do Trabalho (Vol. I)*, p. 206. Lisboa: Almedina.

¹⁰¹ Cfr. Romano Martinez, P. (2006). *Direito do Trabalho*, pp. 147 e ss.. Coimbra: Almedina.

¹⁰² Nesse sentido, a Ação de Reconhecimento da Existência de Contrato de Trabalho, ARECT, tem alimentado, intensamente, e desde o seu surgimento há uma década, a discussão sobre a distinção entre contrato de trabalho e contrato de prestação de serviços, a qual fundamenta-se, muito sucintamente, na existência – ou não – de subordinação jurídica.

¹⁰³ Cfr. Ac. STJ, de 12/09/2012, relativamente ao processo n.º 247/10.4TTVIS.C1.S1, disponível para consulta em www.dgsi.pt.

Código do Trabalho. Entende o autor não haver subordinação sem essa possibilidade. Nesse sentido, o teletrabalho como modalidade de trabalho subordinado implicará a adoção de formas e instrumentos de controlo da atividade do trabalhador que permitam satisfazer o interesse legítimo do empregador sem vulnerar os direitos fundamentais do trabalhador¹⁰⁴. Nestes termos, será que por se encontrar longe do seu local habitual de trabalho, a sede ou qualquer outra infraestrutura pertencente ao domínio da entidade patronal, o teletrabalhador não poderá ser controlado? Mais à frente debruçar-nos-emos sobre este assunto, mas entendemos que sim, com o devido respeito e salvaguarda pela privacidade e pela esfera privada da vida do trabalhador, consideramos perfeitamente viável a transposição da subordinação jurídica presencial para uma feita à distância.

O controlo, o envio de ordens, diretrizes e a definição do *modus operandi* na realização de uma atividade prestada à distância é possível graças às novas tecnologias que permitem a troca de informação e a comunicação instantânea a partir de qualquer ponto do mundo. A organização de uma empresa não carece de uma conversa, de uma reunião presencial e da troca e partilha de papéis. As ideias, a gestão e o rumo que uma qualquer chefia ou direção decide dar à sua empresa é passível de ser feito através de um computador, com as mesmas reuniões, com os mesmos participantes, guiados pelos mesmos documentos, simplesmente com cada um num local à sua escolha. A mudança do local de trabalho de um trabalhador para o seu domicílio em nada muda a forma como presta a sua função. Evidentemente, muda, no sentido em que esta passa a ser feita na mesa da sala ou no escritório de casa, no entanto, o trabalhador encontrará o seu chefe à distância de um telefonema ou mensagem. Para Monteiro Fernandes, a subordinação jurídica no regime do teletrabalho exprime-se, em síntese, na faculdade que cada empregador possui, durante o horário de trabalho, de transmitir instruções, acompanhar diretamente a sua execução e realizar eventuais ações corretivas à prestação do seu subordinado, sem que, para tal, se ache na presença do mesmo¹⁰⁵. Tendo em conta o exposto, alinhamos a nossa posição com a de Palma Ramalho que argumenta que se a disponibilidade do trabalhador não se altera em função da distância a que este se encontra das ordens, diretrizes e sujeição aos respetivos poderes laborais do empregador, então o local de trabalho daquele é irrelevante¹⁰⁶ e com Monteiro Fernandes que clarifica, por fim, que no teletrabalho a subordinação jurídica se

¹⁰⁴ Cfr. Monteiro Fernandes, A. (2020). *O Regime Atual da Relação de Trabalho Pode Responder à Crise?*, p. 19. Em M. Palma Ramalho, & T. Coelho Moreira, *COVID-19 e Trabalho: O Dia Seguinte*. Lisboa: AAFDL Editora.

¹⁰⁵ Cfr. Monteiro Fernandes, A. (2017). *Direito do Trabalho*, p. 210. Coimbra: Almedina.

¹⁰⁶ Cfr. Palma Ramalho, M. (2003). *Estudos de Direito do Trabalho (Vol. I)*, p. 206. Lisboa: Almedina.

concretiza não no plano da relação presencial entre trabalhador e empregador, mas mediante o uso de instrumentos e processos comunicacionais de direção, seguimento e controlo da atividade do trabalhador à distância. Trabalhador e empregador estão, durante o período de trabalho, permanentemente, ligados entre si, embora não na presença física um do outro¹⁰⁷.

No ar deixamos a pairar algumas questões: estaremos a caminhar para uma fase em que se comprova o trabalho e a produtividade de alguém através da apresentação de resultados? Se sim, haverá subordinação jurídica na hipótese de o empregador apenas esperar resultados do seu teletrabalhador? Isso classificar-se-á como contrato de trabalho? Já sabemos que nem todas as profissões são compatíveis com o regime do teletrabalho, portanto se estivermos a falar de um vendedor comercial que, em vez de bater porta a porta, encontra-se a prestar a sua atividade a partir de casa, através dos meios digitais, será que bons números de vendas traduzir-se-ão num desempenho soberbo do subordinado, enquanto maus números traduzir-se-ão, por sua vez, em inaptidão na adaptação deste ao regime? É manifesto que a comprovação da subordinação jurídica numa determinada relação laboral será aferida casuisticamente. No entanto não nos convence a ideia de que no trabalho presencial o trabalhador está sujeito à fiscalização por parte da sua chefia e, posteriormente, em regime de trabalho remoto, o mesmo não se verifica. A única diferença entre as duas formas de trabalho trata-se do sítio onde o mesmo é prestado, pelo que não consideramos que, futuramente, caminharemos para uma sociedade laboral em busca de resultados, de tal forma, que seja modificada a natureza dos contratos em curso. A subordinação jurídica, a existir, e graças, sobretudo, aos novos meios de informação e comunicação, manter-se-á quer o trabalho seja presencial ou remoto.

3.1. Produtividade vs. Privacidade.

Uma das alterações introduzidas pela Lei n.º 83/2021, de 06 de dezembro, que formulou profundas alterações ao regime do teletrabalho, foi a punição como contraordenação muito grave da “(...) *captura e utilização de imagem, de som, de escrita, de histórico, ou o recurso a outros meios de controlo que possam afetar o direito à privacidade do trabalhador*”, de acordo com o estipulado nos n.ºs 5 e 7 do artigo 170.º do Código do Trabalho. O legislador, no fundo, veio consagrar como ilícita a atuação do empregador que se serve, de alguma forma, das plataformas de trabalho remoto para controlar um qualquer seu teletrabalhador. A máxima aqui presente exige que tudo aquilo que é feito em teletrabalho não pode ficar gravado, por

¹⁰⁷ Cfr. Monteiro Fernandes, A. (2017). *Direito do Trabalho*, p. 210. Coimbra: Almedina.

contender com o direito à privacidade dos trabalhadores¹⁰⁸. Diremos que esta alteração normativa vai de encontro ao estabelecido para a videovigilância, uma vez que reza o artigo 20.º do CT que “*o empregador não pode utilizar meios de vigilância a distância no local de trabalho, mediante o emprego de equipamento tecnológico, com a finalidade de controlar o desempenho profissional do trabalhador*”. A utilização dos equipamentos de vigilância apenas é lícita quando a sua atuação tenha por finalidade a segurança de bens e pessoas e nunca como monitorização dos trabalhadores.

Paralelamente, o artigo 169.º-B nasceu com a nova lei que alterou o Código e veio prever o dever, por parte do empregador, de informar o trabalhador acerca das características e do modo de utilização de todos os dispositivos, programas e sistemas adotados para acompanhar à distância a sua atividade. Ora, neste contexto e tendo em conta o exposto, como pode o empregador controlar a produtividade e monitorizar a atividade do seu subordinado, sem vulnerar o seu direito fundamental à privacidade?

3.1.1. O Direito à Privacidade do Trabalhador

Se nos debruçarmos sobre as intenções menos boas que, infelizmente, todas as NTIC permitem¹⁰⁹, a salvaguarda da privacidade e da vida íntima de cada um é um direito cada vez mais ameaçado nas sociedades modernas, pelo que se torna necessária e imprescindível uma maior proteção do mesmo, tanto no campo do direito civil, como no campo do direito penal e até mesmo do direito do trabalho¹¹⁰. Esclarece o n.º 1 do artigo 170.º do Código de Trabalho que o empregador deve respeitar a privacidade do teletrabalhador no decorrer da sua atividade profissional. Já o artigo 16.º do mesmo Código dispõe que tanto empregador como trabalhador devem respeitar os direitos de personalidade da contraparte, cabendo-lhes, designadamente, guardar reserva quanto à intimidade da vida privada. Posto isto, o Tribunal Constitucional define o direito à reserva da intimidade da vida privada e familiar como “*o direito de cada um a ver protegido o espaço interior, ou familiar da pessoa, ou do seu lar*”¹¹¹, *contra intromissões alheias*. Mais o classifica como uma “*(...) esfera própria e inviolável (...)*”, onde ninguém deve poder penetrar sem autorização do respetivo titular, na qual se inclui o direito a não ver

¹⁰⁸ No entanto, sublinhar que diferente do controlo da produtividade de um trabalhador é o controlo feito ao início e ao final da jornada diária do teletrabalhador que, até por razões de cumprimento do horário de trabalho, se exige.

¹⁰⁹ Através, por exemplo, da utilização indevida da áudio e videovigilância, da geolocalização, da Inteligência Artificial, entre outras tecnologias.

¹¹⁰ Cfr. Rebelo, G. (2004). *Teletrabalho e Privacidade - Contributos e Desafios para o Direito do Trabalho*, p. 53. Lisboa: RH Editora.

¹¹¹ O TC dá-nos a entender que este direito à privacidade se estende não só a aspetos da vida pessoal de cada um, como também a determinados aspetos da vida de outras pessoas num contexto familiar.

difundido o que é próprio dessa esfera de intimidade, a não ser mediante autorização do interessado¹¹². Nestes termos, Glória Rebelo entende que o direito à privacidade não se esgota no direito a não ser incomodado, mas antes se configura no direito sobre o controlo das informações que afetem a própria pessoa, com relevância quer para a forma, quer para o conteúdo da sua divulgação. Por outras palavras, trata-se do legítimo direito que qualquer cidadão tem de, não só reservar para si uma esfera da sua vida privada – mantendo-a secreta e intangível aos demais – como também de poder evitar a instrumentalização ou a divulgação de informações sobre a sua pessoa¹¹³. Gomes Canotilho e Vital Moreira entendem, da mesma forma, a bipartição do direito à privacidade em dois direitos menores: por um lado, o direito a impedir o acesso de estranhos a informações sobre a vida privada e familiar e, por outro, o direito a que ninguém divulgue essas mesmas informações que tenha sobre outrem¹¹⁴.

Pais de Vasconcelos esclarece que o aspeto privado da vida que merece proteção jurídica está diretamente ligado com a dignidade da pessoa humana, assente no artigo 1.º da Constituição da República Portuguesa. “*A dignidade da pessoa exige que lhe seja reconhecido um espaço de privacidade em que possam estar à vontade, ao abrigo da curiosidade dos outros*” (Pais de Vasconcelos, 2006, p. 79)¹¹⁵, entre as quais chamamos à colação as diversas entidades patronais. Alimenta esta ideia Menezes Cordeiro ao referir a natureza absoluta que reveste o direito à reserva sobre a intimidade da vida privada e aponta a sua oponibilidade a todos os particulares, pois argumenta tratar-se de um direito absoluto¹¹⁶.

A nível do Direito Internacional, relativamente à tutela da privacidade e da reserva da vida íntima, importa mencionarmos, entre outros diplomas, o artigo 12.º da Declaração Universal dos Direitos do Homem e o artigo 8.º da Carta Europeia dos Direitos do Homem como escudos jurídicos fundamentais destinados à proteção da vida privada da pessoa humana. A nível interno, o direito à reserva da intimidade da vida privada, enquanto direito da personalidade, encontra respaldo tanto no artigo 80.º do Código Civil, como no artigo 16º do Código do Trabalho. Na lei constitucional, o artigo 26.º da CRP institui que a todos é

¹¹² Cfr. Ac. n.º 128/92, respeitante ao processo n.º 260/90, de 1 de abril de 1992, disponível para consulta em <https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/19920128.html>;

¹¹³ Cfr. Rebelo, G. (2004). *Teletrabalho e Privacidade - Contributos e Desafios para o Direito do Trabalho*, p. 52. Lisboa: RH Editora.

¹¹⁴ Cfr. Gomes Canotilho, J., & Vital Moreira. (1993). *Constituição da República Portuguesa Anotada (Vol. I)*, p. 196. Coimbra: Coimbra Editora.

¹¹⁵ Cfr. Pais de Vasconcelos, P. (2006). *Direito de Personalidade*, p. 79. Coimbra: Almedina.

¹¹⁶ Cfr. Menezes Cordeiro, A. (2007). *Tratado de Direito Civil I - Tomo III*. Coimbra: Almedina.

reconhecido o direito à reserva da intimidade da vida privada e familiar, de braço dado com o princípio da dignidade humana presente no artigo 1.º.

Em termos gerais, até porque remetemos para outra ocasião um estudo aprofundado sobre as dimensões do direito à privacidade, entendemos por privacidade o bem jurídico protegido que garante ao seu titular o poder de excluir do conhecimento de terceiros, sejam eles quem forem, quaisquer dados, informações e questões relativas à sua intimidade, à sua vida privada e à sua esfera particular. A par do entendimento anterior, o ser humano, respaldado pelo princípio da dignidade humana, tem o direito a guardar para si todo e qualquer assunto que única e exclusivamente lhe diga respeito. Não obstante, àqueles com quem decida partilhar, cabe-lhes, ainda, o dever de guardarem para si toda essa informação em confidência.

Tendo em conta tudo o vertido anteriormente, entendemos estar perante um direito muito importante e uma matéria muito sensível quando falamos em teletrabalho, dada a natureza intrusiva do mesmo. A tecnologia digital, que permite o cumprimento das tarefas laborais à distância, permite, no reverso da medalha, a captação, o armazenamento e a transmissão de dados e informações pessoais da vida dos trabalhadores. Deste modo, argumenta Coelho Moreira que o problema na utilização dos meios digitais reside na possibilidade de o empregador tomar proveito daquelas para finalidades nem sempre legítimas, mascaradas sob interesses produtivos ou comerciais. A autora expressa que a subordinação jurídica não justifica o controlo puro e duro que poderá ser feito pelo empregador e que as faculdades de supervisão deste não são ilimitadas¹¹⁷. No âmbito laboral, essa subordinação e sujeição do trabalhador à entidade patronal não deve beliscar a dignidade humana constitucionalmente reconhecida, de tal forma que o ordenamento jurídico não pode permitir que uma pessoa seja moral e fisicamente desrespeitada no lugar onde amalha a sua subsistência, como bem refere Mori¹¹⁸. Em causa está o respeito pelas garantias consagradas, entre outros diplomas, na nossa Lei Fundamental.

O teletrabalho entra pelos domicílios das pessoas, sendo o legislador muito cuidadoso sobre esta temática. Deste modo, quando o teletrabalho for realizado no domicílio do trabalhador, a visita a esse local de trabalho requer aviso prévio de 24 horas e concordância do

¹¹⁷ Cfr. Coelho Moreira, T. (2020). *Privacidade em Tempos de Pandemia?*, pp. 76-77 Em M. Palma Ramalho, & T. Coelho Moreira, *COVID-19 E Trabalho: O Dia Seguinte*. Lisboa: AAFDL Editora.

¹¹⁸ Cfr. Mori, A. H. (2010). *O Direito à Privacidade do Trabalhador no Ordenamento Jurídico Português*, pp. 19-20. Lisboa: Dissertação Apresentada à Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa para Obtenção do Grau de Mestre, sob Orientação de Maria do Rosário Palma Ramalho. Obtido de <http://hdl.handle.net/10451/3424>.

mesmo, sob pena de contraordenação grave, nos termos do n.º 2 e 6 do novo artigo 170.º do CT. Nesta senda, Sá e Mello é crítico das visitas do empregador ao local de trabalho do seu subordinado, que muitas das vezes, tratar-se-á do seu domicílio, considerando-as inadequadas e incompreensíveis. O autor expõe a fraca motivação e justificação para as mesmas, e ironiza, questionando se o empregador irá implicar com o posicionamento do computador do trabalhador na sua própria casa¹¹⁹. Silva Campos entende que a ideia de a entidade empregadora poder ‘visitar’ o domicílio do trabalhador é “(...) *pura e simplesmente inadmissível*” (Silva Campos, 2023)¹²⁰. Um mero contrato de teletrabalho não pode anular o direito à privacidade nem o princípio constitucional da inviolabilidade do domicílio. É manifestamente lógico que a entidade empregadora tem o legítimo direito de monitorizar e de controlar, restritamente, a atividade do trabalhador, mas não de forma intrusiva. Se a empresa optou ou aceitou o regime em que o trabalhador trabalha à distância, terá de encontrar os meios de o controlar também à distância. A visita presencial só é admissível se ocorrer a convite do trabalhador. Qualquer outra interpretação ou aplicação desta norma, entende a autora, ser contrária ao Direito, à sensatez e à boa educação.

3.1.2. Meios de Vigilância à Distância

O teletrabalho não é incompatível com a existência de parametrização, que pode ser até muito restrita¹²¹. A afirmação pertence a Nunes de Carvalho que alimenta a problemática relativa à vigilância e ao controlo que a entidade patronal efetua aos seus trabalhadores que se encontram a prestar a sua atividade remotamente. O autor prossegue a sua ideia ao considerar que quando o teletrabalho seja prestado a partir do domicílio do trabalhador, que este espaço passa a estar, de algum modo, sob o controlo do empregador, o que dito por outras palavras, significa que os poderes patronais se exercem também nesse espaço, ainda que com menor intensidade¹²².

Se voltarmos atrás no tempo, até aos primórdios do teletrabalho pandémico, ou seja, o praticado forçosamente por causa da pandemia causada pela Covid-19, constatamos que o controlo dos trabalhadores era muito mais intrusivo do que aquele feito noutras modalidades de

¹¹⁹ Cfr. Sá e Mello, A. (2022). *O Novo Regime do Teletrabalho*. Conferência Online Promovida pelo Instituto do Acesso ao Direito.

¹²⁰ Cfr. Silva Campos, C. (2023). *O Que Se Deve Saber Sobre o Teletrabalho Subordinado*. Obtido de <https://www.silvacampos.eu/artigos/o-que-se-deve-saber-sobre-o-teletrabalho-subordinado-2020>.

¹²¹ Cfr. Nunes de Carvalho, A. (2020). *O COVID 19 (Des)organizou o Tempo de Trabalho?*, p. 125. Em M. Palma Ramalho, & T. Coelho Moreira, *COVID-19 e Trabalho: O Dia Seguinte*. Lisboa: AAFDL Editora.

¹²² Cfr. Nunes de Carvalho, A. (2020). *O COVID 19 (Des)organizou o Tempo de Trabalho?*, p. 133 Em M. Palma Ramalho, & T. Coelho Moreira, *COVID-19 e Trabalho: O Dia Seguinte*. Lisboa: AAFDL Editora.

trabalho. Muitas entidades patronais solicitavam aos seus subordinados que ligassem as câmaras dos seus dispositivos para que assim pudessem constatar que, de facto, aqueles estavam a trabalhar. Também pelo facto deste regime surgir como completa novidade na vida de uns – trabalhadores que acediam a estes pedidos e aceitavam ser controlados na sua atividade – e de outros – os que consideravam o trabalho remoto como uma ilusão e apenas uma simulação de que se trabalha e que, por isso, pretendiam confirmar o préstimo dos seus trabalhadores – a verdade é que rapidamente todos se aperceberam da completa indelicadeza do que se sucedia. Ou seja, quer isto dizer que a prestação de trabalho, embora mais fácil e acessível ao trabalhador, ficou deveras menos privada¹²³. Entendemos ser de vasto constrangimento a situação em que a nossa imagem está a ser transmitida e monitorizada para que dessa forma se comprove uma real prestação de trabalho. Para além do mais, em vários casos, muitos teletrabalhadores utilizaram material próprio, pelo que os riscos de exporem quaisquer dados e informações, até mesmo involuntariamente, era considerável.

Por conseguinte, Coelho Moreira não admite que o teletrabalho seja uma invasão do domicílio e da vida privada do trabalhador, defendendo a autora que o local onde seja prestado o teletrabalho careça de ser livre de controlo em nada mais do que o estritamente necessário¹²⁴, até porque convém mencionarmos a igualdade de direitos que assiste não só a teletrabalhadores como a trabalhadores que prestam a sua atividade presencialmente, conforme tipificado no artigo 169.º do Código do Trabalho. Nestes termos, se os direitos de personalidade se aplicam a ambos os trabalhadores e se estes se aplicam no local de trabalho dos segundos, então, por consequência, terão de aplicar-se, igualmente, no local de trabalho dos primeiros, melhor dizendo, no conforto dos seus domicílios. Concretizando, se as pessoas que todos os dias se deslocam para a sede, ou para qualquer outra instalação da sua entidade patronal, não são monitorizadas, nem são controlados, diariamente, os seus níveis de produtividade, por que razão serão as pessoas que, por imposição ou preferência pessoal, decidam trabalhar à distância alvo de uma certa perseguição e constante desconfiança por parte dos seus responsáveis, ao ponto de se chegar a fazer um balanço diário ou semanal daquele que foi o trabalho de alguém? Não se entende. Também não se entende o estigma associado aos teletrabalhadores e a inferência de não trabalharem, ou de produzirem pouco. Um trabalhador fraco será sempre fraco e não é por

¹²³ Cfr. Ferreira, C. S. (2019). *A Monitorização do Trabalhador e o RGPD*, p. 45. Leiria: Dissertação Apresentada à Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico de Leiria para Obtenção do Grau de Mestre Sob Orientação de Jorge Manuel Barros Mendes. Obtido de <http://hdl.handle.net/10400.8/4368>.

¹²⁴ Cfr. Coelho Moreira, T. (2020). *Privacidade em Tempos de Pandemia?*, p. 80 Em M. Palma Ramalho, & T. Coelho Moreira, *COVID-19 E Trabalho: O Dia Seguinte*. Lisboa: AAFDL Editora.

estar em casa ou na sede que vai se tornar melhor. Quem passa o seu horário de trabalho a procrastinar, a ver capas de jornais e notícias na *internet*, irá fazê-lo quer esteja em casa ou no seu escritório. Aliás, o simples facto de o teletrabalhador não necessitar de sair de casa para prestar o seu contributo à sua empresa é altamente motivador para a sua jornada de trabalho porque para além do mais, não estar na presença direta de chefias causa sempre menos pressão...

Centremo-nos, novamente, na questão relativa aos meios de vigilância ao dispor do empregador para que este, pelo menos, consiga atestar que o trabalhador está a ser a melhor versão de si mesmo. Atualmente, muitas empresas recorrem a vários programas informáticos que permitem chamadas e videochamadas instantâneas para realizarem as suas reuniões, ou de forma a contactarem, rapidamente, com x ou y. Essas aplicações, tal como o *Microsoft Teams*, feita a publicidade, para além de informarem o estado dos utilizadores, isto é, se estão disponíveis, se estão ocupados noutra chamada ou se nem sequer estão ligados à rede, possibilitam ainda a ligação de todo um ecossistema de outros programas informáticos. Exemplificando: a conta criada para aceder ao *Teams* será a mesma que está associada ao e-mail profissional de um dado trabalhador e, dessa forma, a empresa, que usa esse programa para comunicar internamente, conseguirá perceber se esse mesmo trabalhador está disponível, se está numa chamada, se está ausente, por inatividade, e dessa forma controlar a sua rotina laboral. Ora, consagra o n.º 1 do artigo 20.º do Código do Trabalho que o empregador não pode utilizar meios de vigilância à distância no local de trabalho, mediante o emprego de equipamento tecnológico, com a finalidade de controlar o desempenho profissional do trabalhador. Assim, se lembrarmos a questão da igualdade de direitos e deveres prevista no artigo 169.º, chegaremos à conclusão que se configura como ilícita qualquer consequência que a entidade patronal retire dessa informação apresentada pelo programa. O empregador não poderá, em caso algum, usurpar-se da mesma para efetuar nenhuma avaliação qualitativa, isto porque tal significaria que, através de equipamento tecnológico, o mesmo controlou o desempenho do seu teletrabalhador, o que, como descrito, não é permitido por lei. Que soluções se apresentam possíveis para concordância das duas partes? Não somos informáticos, nem muito menos inventores, mas diremos, por exemplo, que um teletrabalhador poderá ‘picar’ a sua entrada e a sua saída remotamente através de um *login* e *logout* remoto numa qualquer plataforma pertencente à empresa para que esta saiba que este está disponível. Ou então, através do supramencionado *Teams*, uma vez que a simples informação do estado do seu subordinado não nos parece nenhuma intromissão relativamente à privacidade do trabalhador, que sempre

se encontrará apenas a um clique de distância. Não obstante, lembra muito bem Coelho Moreira que o controlo através de programas informáticos é possível, desde que cumpridos todos os requisitos no tratamento de dados pessoais, nomeadamente os princípios da finalidade, da proporcionalidade e da transparência, assim como o princípio da proteção de dados previsto no artigo 25.º do Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (RGPD)¹²⁵.

Relembramos que o teletrabalho apenas será aplicável a profissões que a este se ajustem, pelo que tal traduzir-se-á em tarefas feitas na base da informática e dos computadores. O esforço físico e mental necessário para de início ao fim do dia produzir resultados exige, da mesma forma, pausas e momentos de descontração que ocorrem aquando de uma ida ao café, à casa de banho, ou até mesmo de uma curta caminhada para apanhar ar. Não é por estar a trabalhar a partir de casa que o teletrabalhador não possui direito a essas mesmas prerrogativas e não é por este gozar das mesmas que é mais displicente que o colega que na sede da entidade faz exatamente a mesma coisa. Apelamos, por fim, à coragem dos empregadores, das chefias e das direções para, de alguma forma, acreditarem na boa-fé dos seus trabalhadores, na sua vontade de trabalhar, e na emancipação dos mesmos através do teletrabalho.

¹²⁵ Cfr. Coelho Moreira, T. (2020). *Privacidade em Tempos de Pandemia?*, p. 81 Em M. Palma Ramalho, & T. Coelho Moreira, *COVID-19 E Trabalho: O Dia Seguinte*. Lisboa: AAFDL Editora.

4. Os Tempos de Trabalho

A disciplina do Direito do Trabalho tem na sua origem a temática dos tempos de trabalho, em particular, da sua respetiva organização e duração, de modo que as primeiras normas laborais versaram sobre a duração e controlo dos tempos de trabalho, limitando as jornadas contínuas de 16 e 18 horas diárias¹²⁶. Na verdade, a primeira Convenção da OIT, adotada em Washington a 28 de novembro de 1919, e que entrou em vigor em 13 de junho de 1921, limitava o tempo de trabalho para 8 horas diárias e 48 horas semanais nos estabelecimentos industriais¹²⁷.

A limitação e o controlo dos tempos de trabalho consagram-se, no nosso ordenamento jurídico, enquanto direito e dever fundamental dos trabalhadores e visa salvaguardar a personalidade e dignidade dos mesmos, estando prevista na Constituição da República Portuguesa no artigo 59.º, n.º 1, al. d) e n.º 2, al. b). Em seguimento, a Directiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de novembro de 2003, relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho define ‘tempo de trabalho’ como “(...) *qualquer período durante o qual o trabalhador está a trabalhar ou se encontra à disposição da entidade patronal e no exercício da sua atividade ou das suas funções, de acordo com a legislação e/ou a prática nacional*”¹²⁸.

Numa matéria tão central como a dos tempos de trabalho, o ordenamento juslaboral é especialmente reativo ao contexto social e económico onde se desenvolve a atividade prestada, pelo que um evento tão disruptivo das relações sociais e produtivas como a pandemia Covid-19, de amplitude global e com tão amplas e diversificadas consequências no mundo do Direito, dificilmente poderia deixar de ter impacto profundo na disciplina jurídica das relações de trabalho, como bem expõe Nunes De Carvalho¹²⁹. No teletrabalho é aplicável o regime geral em matéria de duração e organização do tempo de trabalho e tal acontece qualquer que seja o local de execução da atividade¹³⁰. Esta afirmação parece chocar com a ideia frequentemente

¹²⁶ Cfr. (2021). *Trabalho, Solidariedade e Segurança Social - Livro Verde Sobre o Futuro do Trabalho*, p. 88. Lisboa. Obtido de <https://www.portugal.gov.pt>.

¹²⁷ Cfr. Coelho Moreira, T. (2019). *Algumas Questões Sobre o Direito à Desconexão*, p. 138. Minerva: Revista De Estudos Laborais - IX. Obtido de <http://hdl.handle.net/11067/5506>.

¹²⁸ Cfr. Parlamento e Conselho Europeu. (2003). *Directiva 2003/88/CE*. Obtido de <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003L0088&from=HU>.

¹²⁹ Cfr. Nunes de Carvalho, A. (2020). *O COVID 19 (Des)organizou o Tempo de Trabalho?*, p. 109 Em M. Palma Ramalho, & T. Coelho Moreira, *COVID-19 e Trabalho: O Dia Seguinte*. Lisboa: AAFDL Editora.

¹³⁰ A exigência da al. c) e d) do n.º 4 do artigo 166.º do CT, quanto à inclusão do período normal de trabalho, tem como pressuposto a noção legal de tempo de trabalho estabelecida no artigo 197.º.

reportada de que esta forma de prestação de trabalho deve ser encarada no sentido de possibilitar uma maior flexibilidade entre trabalhador, empregador e os seus interesses respetivos e, consequentemente, uma melhor conciliação entre tempos sociais e de trabalho. Nos casos em que o trabalhador desenvolve a sua atividade no seu domicílio – como foi apanágio durante a pandemia – torna-se potencialmente problemática a distinção entre tempos de trabalho e de não trabalho, já que se colocam em contacto dois polos opostos da vida do mesmo, que poderão resultar na eventual compressão dos seus direitos de personalidade, com especial relevância para o direito à reserva da vida privada.

4.1. Conciliação com a Vida Familiar

A jurisprudência é unânime quando decide balizar o momento limite entre o ‘tempo de trabalho’ e o ‘tempo de descanso’ como aquele em que o trabalhador adquire o domínio absoluto e livre da gestão da sua vida privada¹³¹. A distinção a que se aludiu (no fundo o que separa o período da vida profissional do período da vida privada do trabalhador) revela-se fundamental não só de uma perspetiva quantitativa – sendo essencial para a determinação da retribuição – como também do ponto de vista de intervalo temporal na autoridade e sujeição ao empregador – na parametrização do seu poder organizativo e de controlo sobre o trabalhador¹³². De igual modo, esta questão é de capital relevância dado o risco de diluição crescente entre o tempo de trabalho e o tempo de repouso e lazer dos trabalhadores provocada não só pelo aumento da facilidade das comunicações, como também pela erosão da separação entre o local de prestação de trabalho e os locais que tradicionalmente eram de não trabalho, nomeadamente o domicílio, por via das tecnologias que permitem o trabalho à distância¹³³. Não obstante, torna-se cada vez mais difícil delimitar qual o tempo de trabalho e o tempo de descanso, nesta nova economia digital, pelo que é importante para qualquer envolvido na comunidade laboral a concreta definição, separação e divisão entre horário de trabalho e período de descanso, entre trabalho e família, entre vida profissional e vida privada.

Para que a disponibilidade da prestação laboral de um trabalhador não invada totalmente a sua vida privada, assegurando, de certo modo, a proteção da sua saúde e a

¹³¹ Cfr., entre outros, Ac. TRP, proc. n.º 2066/15.0T8PNF.P1, de 24-01-2018, disponível em www.dgsi.pt.

¹³² Cfr. Lamas, M. B. (2020). *Um Direito à Desconexão do Trabalhador ou Um Dever de Não Conexão do Empregador?*, p. 14. Porto: Dissertação Apresentada na Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa para Obtenção do Grau de Mestre, sob Orientação de Milena da Silva Rouxinol. Obtido de <http://hdl.handle.net/10400.14/31691>.

¹³³ Cfr. (2021). *Trabalho, Solidariedade e Segurança Social - Livro Verde Sobre o Futuro do Trabalho*, p. 88. Lisboa. Obtido de <https://www.portugal.gov.pt>.

conciliação com a sua vida pessoal, a lei garante ao mesmo que ao celebrar um contrato de trabalho, isto é, quando disponibiliza a sua força de trabalho perante o empregador, que a disponibilidade do primeiro seja limitada geográfica e temporalmente, como resulta do disposto no artigo 59.º, n.º 1, al. b), c) e d) da Constituição e artigos 212.º, n.º 2, al. a) e b) e 127.º, n.º 3 do Código do Trabalho¹³⁴.

Estamos perante duas realidades heterogêneas, completamente diferentes. Por muito se diga tratar-se de uma vantagem a possibilidade de conciliação de ambas durante o regime do teletrabalho, a verdade é que a pandemia pôs em evidência a porosidade das fronteiras entre estas duas realidades, assim como as condicionantes do teletrabalho. Em março de 2020, após o decretamento do primeiro estado de emergência que contemplou o confinamento obrigatório e as restrições à circulação na via pública, em virtude da Covid-19, certo foi que com o encerramento dos estabelecimentos de ensino e a obrigação de teletrabalhar, muitos pais e mães vestiram as vestes de educadores de infância e professores, para além daquelas que envergavam enquanto progenitores. Assim, durante o dia, auxiliavam na educação, no desenvolvimento e formação dos seus filhos e nas restantes horas diárias cumpriam as suas tarefas laborais. Este cenário foi realçado também por Nunes de Carvalho, que relembra que o trabalhador poderia invocar a impossibilidade de cumulação do trabalho com a prestação de assistência ou cuidados, mas que tal implicaria a aplicação do regime geral das faltas, determinando a perda de rendimentos daí resultante. Acompanhamos o autor quando este evidencia não apenas a porosidade das fronteiras entre tempo de trabalho/não trabalho como as limitações do teletrabalho em sede de conciliação da vida profissional com a pessoal e familiar¹³⁵.

4.1.1. Haverá lugar a um Reajustamento do PNT do Teletrabalhador?

São em situações como a referida que abrimos a discussão sobre se se considerará razoável um reajustamento do PNT dos teletrabalhadores, no sentido de estes ditarem e estabelecerem o seu horário de trabalho, operando nos seus próprios termos para, dessa forma, por um lado, preservarem a sua produtividade e, por outro, manterem em equilíbrio os vários vértices da sua vida.

¹³⁴ Cfr. Guerra, A. S. (2013). *O Regime Especial do Teletrabalho - As Implicações nas Relações Laborais*, pp. 53-54. Dissertação apresentada na Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa para obtenção do grau de Mestre, sob orientação de José Luís Moura Jacinto. Obtido de <http://hdl.handle.net/10400.14/13903>.

¹³⁵ Cfr. Nunes de Carvalho, A. (2020). *O COVID 19 (Des)organizou o Tempo de Trabalho?*, p. 131 Em M. Palma Ramalho, & T. Coelho Moreira, *COVID-19 e Trabalho: O Dia Seguinte*. Lisboa: AAFDL Editora.

O Código do Trabalho não oferece nem sugere, verdadeiramente, essa solução, contudo não nos parece que a mesma seja contrária ao espírito da lei. O acordo para a prestação de teletrabalho, constante do seu artigo 166.º, prescreve no n.º 4, al. c) e d) que o mesmo deve indicar o período normal do trabalho diário e semanal do teletrabalhador, como também o seu horário de trabalho. Ademais, os n.ºs 1 e 2 do artigo 212.º do CT estabelecem que compete ao empregador, por se enquadrar dentro dos seus poderes de direção e organização do trabalho, a determinação do horário de trabalho do seu subordinado, dentro dos limites da lei, e que o mesmo deve ter em consideração, prioritariamente, as exigências de proteção da segurança e saúde do trabalhador, bem como a facilitação da conciliação entre atividade profissional e vida familiar deste. Ora, numa ótica de colaboração e persecução de interesses mútuos entre trabalhador e empregador, fará todo o sentido que ambos colaborem e se entremudem, de maneira que o empregador consiga extrair do trabalhador a produtividade necessária para prosseguir com a sua atividade profissional e que o trabalhador mantenha um perfeito equilíbrio entre a sua vida profissional e a sua vida pessoal e familiar. Parece-nos ser perfeitamente exequível a elaboração de um período normal de trabalho que vá ao encontro tanto das exigências de um lado como às do outro. Partilhamos o entendimento de Nunes de Carvalho que bem argumenta que a figura do teletrabalho desde sempre esteve rodeada de uma especial aura associada a certas características, nomeadamente à considerável autonomia conferida ao teletrabalhador em sede de gestão temporal da prestação e que, por esta via, assegura, potencialmente, a conciliação das suas responsabilidades profissionais com as restantes¹³⁶.

É precisamente pelo exposto que questionamos se não haverá lugar, no nosso ordenamento jurídico, a um reajustamento do horário de trabalho do teletrabalhador sem desprimor, evidentemente, para as suas responsabilidades profissionais e sendo cumpridas as mesmas horas semanais, mas como uma maleabilidade semelhante à regulamentação do trabalho flexível, bem como, igualmente, nos debruçamos sobre o disposto na alínea c) do n.º 1 do artigo 218.º do Código do Trabalho, relativamente à possibilidade de ser aplicável o regime da isenção horária ao teletrabalho.

De facto, a figura do trabalho flexível já existe na legislação laboral portuguesa, ao abrigo do artigo 56.º e contempla a faculdade para trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em

¹³⁶ Cfr. Nunes de Carvalho, A. (2020). *O COVID 19 (Des)organizou o Tempo de Trabalho?*, p. 124 Em M. Palma Ramalho, & T. Coelho Moreira, *COVID-19 e Trabalho: O Dia Seguinte*. Lisboa: AAFDL Editora.

comunhão de mesa e habitação, que garante o direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos. O n.º 2 do mesmo artigo faz saber que se entende por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do seu período normal de trabalho diário. Neste sentido, a jurisprudência defende o trabalhador¹³⁷. É mencionado que uma diferente interpretação da norma constante no artigo 56.º do Código seria contra a prescrição constitucional da conciliação da atividade profissional com a vida familiar do trabalhador, não esquecendo que sobre o empregador recai o dever de proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, de acordo com o disposto no artigo 127.º, n.º 3 do Código do Trabalho.

Doutrinalmente, apoiamos Romano Martinez que defende que a flexibilidade horária não põe em causa o período normal de trabalho, que é lícita e permite uma melhor gestão empresarial, constituindo-se como solução para se ultrapassar a rigidez na fixação dos horários de trabalho¹³⁸. Seguindo este entender, somos de considerar o alargamento das fronteiras do regime do trabalho flexível a um outro conjunto de situações, de onde destacamos o teletrabalho, senão vejamos a seguinte hipótese meramente exemplificativa: João reside em Almada e é trabalhador da empresa A, sita em Loures. Tem um filho, menor, que estuda numa escola não muito longe de sua casa. Tal traduz-se na seguinte jornada diária: João, por residir na margem sul e trabalhar na margem norte do rio Tejo, para chegar atempadamente às 8h da manhã às instalações da sua entidade empregadora necessita de sair de casa cerca de 1h30 antes por forma a escapular-se ao infernal trânsito diário no acesso a Lisboa. Esta conjuntura impede-lhe, entre outras situações, de descansar mais tempo, de organizar e/ou fazer qualquer tarefa doméstica e de levar o seu filho à escola, já que este apenas começa as suas aulas às 09h30. Caso João acorde o teletrabalho com a sua entidade empregadora, haverá algumas alterações à

¹³⁷ Cfr., entre outros, Ac. TRP, proc. n.º 14789/20.7T8PRT.P1: “Na interpretação dos citados normativos, são de aplicar as regras gerais do artigo 9.º do Código Civil, bem como as regras especiais do Código do Trabalho, como o princípio do favor laboratoris, não devendo o intérprete ignorar o contexto social dessa aplicação: uma sociedade que envelhece a ‘olhos vistos’, por força da baixa natalidade, e na qual aumentam as famílias monoparentais. A circunstância de trabalhadora com filho menor de 12 anos, cujo infantário fecha às 18.00h, e sem qualquer outro apoio – familiar ou institucional –, constitui exigência substancial que limita o empregador na sua faculdade de alterar o horário de trabalho para além dessa hora.”; Ac. TRE, proc. n.º 3824/18.9T8STB.E1: “Tendo sido requerido pela trabalhadora demandada, um horário flexível, entre as 09h00 e as 18h00 com 1 hora de almoço, de 2.ª a 6.ª feira, e o sábado e domingo como dias de folga, motivado pela circunstância de a trabalhadora não ter ninguém que possa ficar com o seu filho menor de 5 anos, quando o infantário que o mesmo frequenta está encerrado, o horário requerido enquadra-se na definição de horário flexível, prevista no artigo 56.º do Código do Trabalho.”, ambos disponíveis para consulta em: www.dgsi.pt.

¹³⁸ Cfr. Romano Martinez, P. (2006). *Direito do Trabalho*, p. 528. Coimbra: Almedina.

sua rotina, no que concerne, especificamente, à desobrigação deste realizar o percurso casa-trabalho e vice-versa, o que, certamente, se confere numa benesse considerável para o trabalhador. No entanto, mantém-se o seu horário de trabalho e João, apesar de gozar de mais alguma liberdade matinal, continua, por exemplo, sem levar o seu filho à escola. Assim sendo, num hipotético ordenamento jurídico onde os teletrabalhadores têm também direito ao regime do horário flexível, vejamos que tipo de alterações poderão ser feitas ao horário de trabalho de João: o artigo 56.º do CT, no seu n.º 3, esclarece que o empregador deve, ao elaborar o horário do seu funcionário, vinculá-lo com dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário; indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário e estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas. Adicionalmente, a noção de horário flexível presente no n.º 2 do mesmo artigo estipula que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Sendo assim, se a empresa A estabelecer um PNT de 8h diárias, sendo obrigatória a prestação da sua atividade entre as 10h e as 12h e entre as 14h e as 17h será possível a João, para além de ficar a teletrabalhar a partir de casa, levar o seu filho à escola e regressar a casa para que, somente depois, até às 10h, dê início à sua jornada de trabalho. Está claro que nem todas as atividades permitem a flexibilização horária, nem todas as situações são como a relatada, no entanto estamos confiantes que, como esta, várias outras existirão e lograrão beneficiar com o regime do horário flexível em teletrabalho.

Este exemplo serve como mote para aquilo que defendemos: uma melhor conciliação da vida profissional do teletrabalhador com a sua vida pessoal e familiar, com a respetiva anuência do empregador, que, casuisticamente, se deverá empenhar em atender às circunstâncias pessoais do seu subordinado, não o circunscrevendo a um horário de trabalho rígido, nada flexível e que contenda com as suas responsabilidades familiares. Entendemos que um trabalhador realizado é um trabalhador competente, determinado e focado, pelo que o empregador apenas tem a ganhar com a ajuda que a este disponibiliza, através do reajuste do seu horário de trabalho. Esta troca de favores, ou esta facilitação, é necessária e, na nossa opinião, fundamental para a manutenção e para a longevidade das relações de trabalho.

A isenção de horário de trabalho (IHT) é outro instrumento que permite flexibilidade temporal, na medida em que, em função de atividades que sofrem flutuações diárias; exercício de cargos de direção ou chefia que, pela sua natureza intrínseca, exigem uma disponibilidade pessoal alargada no tempo, a lei admite aos trabalhadores a desobrigação de cumprimento de

um horário de trabalho previamente determinado e, desta forma, o legislador entrega à gestão dos interessados a total organização dos tempos de trabalho. Esta faculdade é também concedida aos teletrabalhadores nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 218.º do CT. Diz-nos Monteiro Fernandes que a IHT implica para o trabalhador por um lado, uma renúncia à compensação por trabalho suplementar, mas que, por outro, lhe confere o direito a receber a retribuição indicada no artigo 265.º do Código do Trabalho¹³⁹. Não obstante, apesar de neste regime não se verificar o pagamento de trabalho suplementar, como será feito o controlo das horas extra para os restantes teletrabalhadores que não se encontram ao abrigo da isenção horária de trabalho?

4.1.2. Gestão e Controlo dos Tempos de Trabalho

Como se controla o preciso momento em que alguém inicia e termina as suas tarefas, sendo que essa pessoa não se encontra fisicamente nas instalações da empresa? Ninguém a vê entrar ou a sair, não é vista de passagem nos corredores ou na pausa feita na hora de almoço, ou seja, como poderá o empregador certificar-se que, de facto, o trabalhador, em primeiro lugar, está a trabalhar de acordo com o indicado no seu horário de trabalho e, seguidamente, na hipótese de este trabalhar, inclusivamente, para lá do estipulado, como quantificar ao certo essa prestação? Anteriormente, já nos debruçamos sobre o recorrente lamento de alguns teletrabalhadores que afirmam operarem mais horas do que aquelas que prestam aquando da atividade praticada em modos convencionais, e daqui saltam-nos à vista várias questões: primeiramente, como realizar um correto cômputo do trabalho suplementar? Isto é, como determinar, com precisão, o início e o fim da jornada de trabalho de um trabalhador? Depois, na eventualidade de um teletrabalhador, ao longo do dia, não ser produtivo e, em função disso, trabalhar até para além do exigido contratualmente, haverá lugar à compensação resultante desse trabalho suplementar que foi prestado? Será justo imputar esse ónus ao empregador? Serão essas consideradas horas extra, já que as mesmas apenas ocorreram por desleixo do seu subordinado? A lei não responde a nenhuma destas questões, no entanto, de seguida, vamos por partes, olhando, cuidadosamente, em busca de respostas para cada uma delas.

Muitas empresas possuem, nas suas instalações, equipamentos eletrónicos que controlam não só a assiduidade, como também a pontualidade dos seus trabalhadores, que fazem a chamada picagem, cumprindo o disposto no artigo 202.º do Código do Trabalho.

¹³⁹ Cfr. Monteiro Fernandes, A. (2017). *Direito do Trabalho*, pp. 422-423. Coimbra: Almedina.

Fazem-no como forma formal de registar a hora de chegada e de saída dos mesmos, para que, ao final da semana, ou do mês, certifiquem o cumprimento – ou falta dele – do horário de trabalho daqueles, bem como se averigue se houve prestação de trabalho suplementar, que mereça justa compensação. No entanto, claro está que os teletrabalhadores, por prestarem as suas funções remotamente, não “picam o ponto”, logo, torna-se complicado o seu registo de tempos de trabalho, no que diz respeito à concreta definição do momento de início e fim da sua jornada e à contabilização de eventuais horas extra. Felizmente, graças à modernização da eletrónica e dos equipamentos informáticos, este processo tornou-se mais fácil. Atualmente, já dispomos de *softwares* que permitem aos teletrabalhadores efetuarem o registo das suas entradas e saídas, apesar de os mesmos não se encontrarem presencialmente nas instalações da entidade empregadora. Referimo-nos a entradas e saídas, quando na verdade estamos a falar de *log in* e *log off* em dispositivos ligados à internet que permitem a realização do labor à distância. Esta solução é cada vez mais usada por diversas empresas que através de programas informáticos asseguram um controlo real e confiável às picagens dos mesmos. Acompanhamos o raciocínio de Joana Marques ao entender que a forma mais simples e prática de assegurar o registo de assiduidade dos teletrabalhadores “(...) *é através de um software de assiduidade que disponibilize ferramentas de marcação de ponto online no portal de colaborador, assegurando assim um acesso seguro, através de credenciais individuais e únicas, além de um registo fidedigno.*” (Marques, 2022)¹⁴⁰. Evidentemente que estes *softwares* comportam alguns custos, sobretudo na sua aquisição mais do que na sua manutenção, no entanto, julgamos como importantíssima a utilização dos mesmos na concreta definição e gestão dos tempos de trabalho dos trabalhadores, até porque, não é do exclusivo interesse da entidade empregadora o registo de assiduidade dos mesmos, uma vez que, a partir daquele, os trabalhadores, de igual forma, conseguem gerir e ter uma real noção da prestação da sua atividade.

Daqui vamos de encontro à questão da contabilização do trabalho suplementar realizado à distância, que, pela mesma via, é facilmente apurado. Se num extrato semanal, existe atividade que foi prestada para além daquela contratualmente acordada, então, por regra, a mesma merecerá a devida compensação monetária, nos termos do artigo 268.º do Código do Trabalho. Contudo, questionamos se um trabalhador remoto, que se deixe levar pelas distrações frequentes em casa, que não se consiga concentrar e, por conseguinte, que não seja prolífico,

¹⁴⁰ Cfr. Marques, J. (2022). *Como Garantir o Registo de Assiduidade e a Organização das Equipas*. RH Magazine. Obtido de <https://rhmagazine.pt/artigo-teletrabalho-como-garantir-o-registo-de-assiduidade-e-a-otimizacao-das-equipas/>.

acabar por trabalhar para além do seu horário de trabalho, se esta prestação de atividade merecerá tutela salarial¹⁴¹. Para esta situação, a jurisprudência é clara e líquida, indicando que a qualificação de um determinado tempo de trabalho como suplementar exigirá a demonstração, a efetuar pelo trabalhador que invoca esses mesmos créditos, de que ocorreu tempo de trabalho não compreendido no seu horário de trabalho ou por terem sido excedidos períodos normais de trabalho¹⁴².

Resulta do anterior que todo e qualquer trabalho prestado fora de horas, desde que devidamente atestado e comprovado por quem o alegue, merecerá a devida compensação enquanto trabalho suplementar. Não obstante, não nos parece ser de fácil prova a alegação de qualquer justificação merecedora de validação para a prestação de trabalho extra em razão de circunstâncias não abonatórias acerca da fraca produtividade de um teletrabalhador. Não julgamos correta a imposição deste ónus ao empregador que compensa a fraca prestação de um seu subordinado, que, por inaptidão ao teletrabalho, ou por simples desleixo, não consegue ser a melhor versão de si mesmo. Em conclusão, o trabalho extra merece, de facto, compensação, no entanto, tememos a má-fé e a corrupção da ética profissional como forma de obtenção de vantagens que não são devidas, pelo que apelamos à atenção do legislador a situações possivelmente fraudulentas.

Relativamente ao contemplado pela nova lei n.º 83/2021, que modificou o regime do teletrabalho, bem andou o legislador ao conceder, através do disposto no artigo 166.º-A do CT, ao trabalhador com filho com idade até 3 anos – e não só¹⁴³ – o direito a exercer a atividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a atividade desempenhada e o empregador disponha de recursos e meios para o efeito. É de se saudar o esforço do legislador para acautelar e proteger as situações em que se tenta facilitar a conciliação da vida familiar do trabalhador com a sua vida profissional.

¹⁴¹ O trabalho suplementar, nesta hipótese, seria justificado atento o disposto na segunda parte do n.º 2 do artigo 268.º do CT. Não é, em condições normais, previsível a oposição do empregador ao trabalho extra de um trabalhador, já que este apenas estará, regra geral, a contribuir para a produtividade da empresa.

¹⁴² Cfr., entre outros, o Ac. STJ, de 17/12/2014, relativo ao processo n.º 1364/11.6TTCBR.C1.S1; Ac. STJ, de 15/09/2021, relativamente ao proc. n.º 15137/17.9T8SNT.L1.S1 e Ac. TRL, de 01/02/2006, proc. n.º 2001/2005-4, todos disponíveis para consulta em www.dgsi.pt.

¹⁴³ Este direito previsto pode ser estendido até aos 8 anos de idade nas seguintes situações: a) Nos casos em que ambos os progenitores reúnem condições para o exercício da atividade em regime de teletrabalho, desde que este seja exercido por ambos em períodos sucessivos de igual duração num prazo de referência máxima de 12 meses; b) Famílias monoparentais ou situações em que apenas um dos progenitores, comprovadamente, reúne condições para o exercício da atividade em regime de teletrabalho, de maneira que seja mais flexível e regulado o cumprimento das responsabilidades não só enquanto pai/mãe, como também trabalhador.

4.2. O Direito à Desconexão¹⁴⁴

O direito à desconexão surge, por fim, no nosso ordenamento jurídico nos meandros da norma do artigo 199.º-A do Código do Trabalho, por mão da Lei n.º 83/2021, sendo que a disposição legal, no n.º 1, faz alusão a um dever de abstenção de contacto por parte do empregador e seguidamente, no n.º 2, menciona o direito ao período de descanso do trabalhador. Entendemos, assim, que esta norma, primeiramente, faz referência ao dever, dirigido à entidade patronal, de se abster de contactar o trabalhador fora do seu horário de trabalho e, seguidamente, aborda o direito que o trabalhador tem em descansar e afastar-se da sua vida profissional, o que perfaz, desta forma, o direito que este tem em se desconectar. Apesar de tudo, não existe, expressamente, um conceito legal de desconexão ou algo que explicita totalmente o alcance do mesmo. Contudo, diremos que o direito de desconexão que assiste ao trabalhador deriva do dever de abstenção de contacto instituído pelo mesmo artigo, sendo que ambos não são mais do que derivações ou ramificações de um direito constitucionalmente titulado, que é o direito ao descanso, ao repouso e lazeres, constante do artigo 59.º da CRP.

Certo é que decorrente da crise provocada pela Covid-19, o teletrabalhador trouxe para casa não só o computador de trabalho – e com ele os encargos da sua vida profissional (o telemóvel de serviço, os documentos, a ligação à rede interna do empregador) – como também a presunção de uma disponibilidade permanente, uma vez que, não havendo uma distância física a separar o trabalhador do seu local de trabalho, o empregador sente-se no direito de, a qualquer hora, dispor do tempo do trabalhador¹⁴⁵. Dados do *Eurofound* revelaram que os teletrabalhadores têm duas vezes mais probabilidades de ultrapassar o limite de trabalho de 48 horas, ter períodos de repouso insuficientes e trabalhar no tempo livre, o que poderá originar

¹⁴⁴ O direito de desconexão foi falado pela primeira vez, em 2002, por Jean-Emmanuel Ray. Cfr. Ray, J. (2002). *Naissance Et Avis De Décès De Droit À La Déconnexion, Le Droit À La Vie Privée Du XXIème Siècle*, pp. 939-944. *Droit Social II*. Também no Brasil já se falava no assunto, cfr. Souto Maior, J. (2003). *Do Direito À Desconexão Do Trabalho*. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15.ª Região – N.º 23: Campinas, Brasil. França tornou-se o primeiro país a aprovar lei que consagra o direito à desconexão a 08 de agosto de 2016. Contudo, essa mesma lei suscitou várias questões doutrinárias, entre elas: a ausência de sanções aos infratores; o facto de vigorar apenas para empresas com mais de 50 trabalhadores; a ausência de definição “direito de desconexão”. Por conta disto, passados pouco mais de dois anos, a 05 de setembro de 2018, a mesma foi revogada, ajudada pela mudança de política governamental e pela dita discussão doutrinal.

¹⁴⁵ Machado, C. S., & Galamba de Oliveira, J. (2021). *Direito à Desconexão - Como Evitar a Intrusão e a Exaustão?*, p. 734. *Revista Internacional de Direito do Trabalho*, I. Obtido de <https://idt.fdulisboa.pt/3d-flip-book/revista-1/>.

consequências na sua saúde física e mental¹⁴⁶. Para dar resposta a este problema, surgiram apelos a um ‘direito a desligar’.

Fora do âmbito do teletrabalho, esclarece Monteiro Fernandes que existe desconexão a partir do momento em que certo trabalhador, após cumprir o seu horário de trabalho, sai de uma certa empresa, para, no dia seguinte, regressar ao seu posto de trabalho. Como é evidente, existe, de facto, uma demarcação física entre trabalho e repouso do trabalhador, já que a um certo momento do dia o mesmo entra em período de descanso. Seguidamente, o autor define ‘períodos de descanso’ como “(...) *aqueles em que o trabalhador não está contratualmente obrigado a permanecer disponível para o trabalho*” (Monteiro Fernandes A. , 2021)¹⁴⁷. Para Lobo Xavier a realização quotidiana e continuada da atividade laboral não só envolve uma dada intensidade de esforço e de fadiga do trabalhador, como ocupa uma parte considerável da sua existência. É, por isso, necessário que o Direito estabeleça limites ao nível de fadiga suscetível de ser imposto ao trabalhador e lhe garanta espaço para a família, o descanso e o lazer, salvaguardando, em suma, a porção livre da sua existência¹⁴⁸. Já Menezes Leitão afirma que períodos de duração do trabalho demasiado extensos, para além de não permitirem ao trabalhador uma vida condigna, representam um risco enorme para a sinistralidade laboral, atendendo ao cansaço que inexoravelmente atinge os trabalhadores, de modo que o estabelecimento de limites à duração do trabalho constitui uma salvaguarda necessária da personalidade e dignidade do trabalhador, de tal forma que a ausência desses limites transformaria a prestação de trabalho numa situação de escravatura ou servidão¹⁴⁹.

4.2.1. A Disponibilidade Permanente

Contudo, a verdade é que vários trabalhadores prescindem do seu próprio repouso por quererem estar alerta a qualquer situação que possa surgir a nível profissional, o que ocorre, possivelmente, por medo de represálias. O receio de despedimento ou de uma rejeição a uma eventual progressão de carreira levam o trabalhador, mesmo após o seu horário de trabalho, a não se desconectar da sua vida profissional, sendo “(...) *um luxo ao qual não poderá dar-se*

¹⁴⁶ Eurofound (2021), *Right to disconnect: Exploring company practices*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

¹⁴⁷ Cfr. Monteiro Fernandes, A. (2021). *O Dever de Abstenção de Contacto na Lei 83/2021*. Direito Criativo. Obtido de <https://direitocriativo.com/o-dever-de-abstencao-de-contacto-na-lei-83-2021/>.

¹⁴⁸ Cfr. Lobo Xavier, B. (2020). *Manual de Direito do Trabalho*, pp. 537-538. Lisboa: Letras e Conceitos.

¹⁴⁹ Cfr. Menezes Leitão, L. (2019). *Direito do Trabalho*, p. 296. Coimbra: Almedina.

(Lamas, 2020, p. 32)¹⁵⁰. Leal Amado menciona a “(...) cultura empresarial que se criou de disponibilidade permanente dos trabalhadores, que tem de ser contrariada por uma contracultura que ao Direito do Trabalho cabe construir. A ideia de desconexão profissional e o direito do trabalhador a desligar têm de ser reafirmados (Leal Amado, 2022)¹⁵¹. Relativamente a esta temática, o autor alerta para a eficácia prática do direito à desconexão ser *fortemente questionável pela consciencialização de que este acarreta um grande problema. Como é que o trabalhador ousará desconectar-se numa época caracterizada pelo excesso de trabalho de muitos, mas também pelo desemprego de outros tantos?* (Leal Amado, 2018, p. 262)¹⁵². Somos de concordar com o autor quando se afirma que o direito à desconexão não se trata de um novo direito, de uma nova faculdade na realidade laboral, mas sim a efetivação e respeito por outros direitos clássicos. Assim, o que é apelidado direito à desconexão é, na verdade, uma ramificação de princípios constitucionais, a qual comina com o dever da entidade patronal em respeitar o direito ao lazer e à vida privada do seu subordinado.

O direito ao repouso e aos lazeres encontra-se consagrado não só na legislação portuguesa, como também no Direito Internacional¹⁵³. Na Diretiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho é explanado no seu artigo 2.º, n.º 9, o conceito de ‘descanso suficiente’ como “*períodos de descanso regulares cuja duração é suficientemente longa e contínua para evitar que se lesionem ou lesionem os colegas ou outras pessoas e para não prejudicarem a saúde, a curto ou a longo prazo, por cansaço ou ritmos irregulares de trabalho*”¹⁵⁴. Neste sentido, Michel Miné esclarece que a liberdade e a autonomia individual são direitos fundamentais envolvidos no âmbito da definição e do regime de tempo de trabalho, os quais devem prevalecer sobre a subordinação laboral¹⁵⁵. A ideia que o autor pretende passar é a de

¹⁵⁰ Cfr. Lamas, M. B. (2020). *Um Direito à Desconexão do Trabalhador ou Um Dever de Não Conexão do Empregador?*, p. 32 Porto: Dissertação Apresentada na Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa para Obtenção do Grau de Mestre, sob Orientação de Milena da Silva Rouxinol. Obtido de <http://hdl.handle.net/10400.14/31691>.

¹⁵¹ Cfr. Leal Amado, J. (2022). *A Desconexão Profissional e a DGAEP: Tomemos a Sério o Dever de Abstenção de Contacto*. Almedina. Obtido de <https://observatorio.almedina.net/index.php/2022/04/18/a-desconexao-profissional-e-a-dgaep-tomemos-a-serio-o-dever-de-abstencao-de-contacto/>.

¹⁵² Cfr. Leal Amado, J. (2018). *Tempo de Trabalho e Tempo de Vida: Sobre o Direito à Desconexão Profissional*, p. 262. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região: N.º 52. Obtido de <https://hdl.handle.net/20.500.12178/141951>.

¹⁵³ Na Constituição da República Portuguesa, no seu artigo 59.º, n.º 1, al. d): “*Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito ao repouso e aos lazeres, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas.*”; na Declaração Universal dos Direitos do Homem, no seu artigo 24.º: “*Todos os seres humanos têm direito a repouso e lazer, inclusive à limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas.*”

¹⁵⁴ Cfr. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003L0088&from=HU>.

¹⁵⁵ Cfr. Miné, M. (2004). *Droit du Temps de Travail*, pp. 169-184. LGDJ.

que existe vida para além do trabalho, que, apesar de essencial, não se deve apropriar do conjunto de direitos e deveres que assistem ao trabalhador enquanto pessoa na fruição da sua vida social, privada e familiar.

Amorim Pereira esclarece que a generalização da tecnologia na vida e no trabalho não pode conduzir à abolição dos limites temporais da subordinação laboral¹⁵⁶. As novas tecnologias de informação e comunicação, por um lado, permitem aumentar a eficiência e a produtividade, mas, por outro, conduzem os trabalhadores a uma “hiperconectividade” e “infociação” (Paez, 2017, p. 15)¹⁵⁷, o que se reflete na tendência para um acréscimo da situação de disponibilidade do trabalhador, quebrando ou diluindo a fronteira de vida laboral e vida privada. Alertam alguns autores¹⁵⁸ que a proliferação das TIC está a originar um novo tipo de escravatura, a escravatura de um trabalhador de quem não se espera e exige outra coisa senão permanente e ilimitada dedicação e ao qual se incute a obrigação de permanecer constantemente acessível e disponível¹⁵⁹. Desta forma, termina Leal Amado, questionando como se poderá falar em desconexão a alguém que já não se conecta nem se desconecta, uma vez que vive permanentemente conectado¹⁶⁰?

4.3. O Dever de Abstenção de Contacto

Mais do que um direito à desconexão, há que enfatizar um verdadeiro dever de desconectar por parte do trabalhador, como bem coloca Coelho Moreira¹⁶¹. Já relativamente à

¹⁵⁶ Cfr. Amorim Pereira, D. (2019). *Direito ao Repouso e à Desconexão Profissional*. (Almedina, Ed.) Questões Laborais, N.º 53.

¹⁵⁷ Cfr. Paez, F. A. (2017). *El Derecho de Desconexion Digital*, p. 15. Trabajo y Derecho: Nueva Revista de Actualidad y Relaciones Laborales, N.º 30.

¹⁵⁸ Cfr. Coelho Moreira, T. (2012). *Novas Tecnologias: Um Admirável Mundo Novo do Trabalho?*, p. 35. Revista de Direitos e Garantias Fundamentais. doi:10.18759/rdgf.v0i11.209. “(...) parece poder permitir quase um novo tipo de escravatura que, embora de feição diferente, está a colocar em causa um dos primeiros direitos consagrados dos trabalhador – o direito a um descanso efetivo entre jornadas de trabalho”. Também Leal Amado afirma que “agora, o modelo é de um trabalhador conectado e disponível 24 sobre 24 horas, pois a tecnologia permite a conexão por tempo integral, potenciando situações de quase escravidão”. Cfr. Leal Amado, J. (2018). *Tempo de Trabalho e Tempo de Vida: Sobre o Direito à Desconexão Profissional*, p. 260. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região: N.º 52. Obtido de <https://hdl.handle.net/20.500.12178/141951>.

¹⁵⁹ Lamas, M. B. (2020). *Um Direito à Desconexão do Trabalhador ou Um Dever de Não Conexão do Empregador?*, p. 16 Porto: Dissertação Apresentada na Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa para Obtenção do Grau de Mestre, sob Orientação de Milena da Silva Rouxinol. Obtido de <http://hdl.handle.net/10400.14/31691>.

¹⁶⁰ Cfr. Leal Amado, J. (2018). *Tempo de Trabalho e Tempo de Vida: Sobre o Direito à Desconexão Profissional*, p. 266. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região: N.º 52. Obtido de <https://hdl.handle.net/20.500.12178/141951>.

¹⁶¹ Coelho Moreira, T. (2019). *Algumas Questões Sobre o Direito à Desconexão*, p. 162. Minerva: Revista De Estudos Laborais - IX. Obtido de <http://hdl.handle.net/11067/5506>.

entidade patronal recai, igualmente, uma obrigação de não perturbar¹⁶². Deste modo, o dever de abstenção de contacto tem por fim garantir a imunidade destes contactos indesejados e tratamentos desvantajosos provenientes da esfera do empregador, bem como visa acautelar os trabalhadores que se mantêm disponíveis após o trabalho, no seu período de descanso, através de meios de comunicação eletrónica. Assim, procura-se desobrigar o trabalhador a responder às ordens e solicitações do seu empregador.

Desde o surgimento da Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, que existe do lado do empregador o dever de se abster de contactar o trabalhador, no período de descanso deste último, como consagra o artigo 199.º-A do CT. Não obstante, ressalva o mesmo artigo que o empregador poderá contactá-lo em situações de força maior. Tratando-se de um assunto urgente ou importante, digamos, o empregador pode efetuar esse contacto com o seu subordinado.

4.3.1. A Noção de Contacto

Relativamente ao dever de abstenção de contacto, a lei não define o que deve ser entendido como contacto, pelo que somos confrontados com um conceito indefinido que terá de ser analisado casuisticamente. De forma geral e cautelosa, deve ser entendido como qualquer forma de tentativa de comunicação, neste caso entre empregador e trabalhador, através, por exemplo, de chamada telefónica, reunião *online* por *Zoom* ou *Microsoft Teams*, e-mail ou SMS, mecanismos estes que permitem uma conversa, um diálogo, uma ligação entre um empregador e um trabalhador.

4.3.1.1. Contacto Direto e Indireto

Contudo, há que salientar que alguns contactos sejam mais censuráveis do que outros, porque, na verdade, um telefonema traduz-se num contacto mais direto e assertivo do que o envio de um e-mail. Desta forma, podemos classificar os contactos em duas categorias: o primeiro classificar-se-á como uma forma de contacto direta, na qual existe uma ligação imediata entre o empregador e o trabalhador e existirá na hipótese de uma chamada telefónica, por exemplo. O segundo tratar-se-á de uma conexão indireta, onde a ligação entre os dois não

¹⁶² Cfr. Leal Amado, J. (2022). *A Desconexão Profissional e a DGAEP: Tomemos a Sério o Dever de Abstenção de Contacto*. Almedina. Obtido de <https://observatorio.almedina.net/index.php/2022/04/18/a-desconexao-profissional-e-a-dgaep-tomemos-a-serio-o-dever-de-abstencao-de-contacto/>.

é imediata, já que não pressupõe uma resposta instantânea do trabalhador, tal como num SMS ou e-mail.

Entendemos que nos contactos diretos existe, a princípio, uma urgência do empregador, a tal força maior, a qual reclama uma tentativa de conexão direta e instantânea com o trabalhador (p. ex.: uma substituição de um outro funcionário), enquanto nos contactos indiretos existe a necessidade de contacto entre os dois, mas eventualmente como forma de organização de trabalho, de instrução de novas ordens, etc., algo que não revela carácter urgente.

4.3.2. O Conceito de Força Maior

Entendemos que situações de força maior englobam os acontecimentos que, sendo imprevistos, têm inerente uma noção de urgência que determinam a necessidade da prestação do trabalho. O Tribunal Constitucional esclarece, igualmente, que o facto deve ser inevitável e deve constituir uma impossibilidade absoluta da prestação ou recebimento de trabalho¹⁶³. De seguida refletimos sobre duas situações de cariz mais prático: a primeira de um trabalhador que falta, inesperadamente e sem aviso prévio; ora, sendo, naturalmente, necessária a sua substituição, tratando-se de algo imprevisível e sendo a prestação daquelas tarefas indispensável para a persecução da atividade da empresa, é pedido, então, ao trabalhador que interrompa o seu descanso por uma razão de força maior. A segunda situação engloba um problema informático na rede empresarial que impediu que fossem desenvolvidas atividades impreteríveis durante o período normal de trabalho e que, em consequência, terão de ser desenvolvidas naquele dia fora do horário de trabalho, alastrando-se ao período de descanso dos trabalhadores.

Do dever de abstenção de contacto salta à vista um problema. É que tendo em conta que o trabalhador necessita de estar disponível para situações de força maior, tal significará, consequentemente, que o mesmo terá de estar sempre disponível, uma vez que este apenas saberá se se trata de uma questão de força maior se, de facto, atender ou responder ao contacto do seu empregador. Relativamente a este assunto, Monteiro Fernandes questiona se este trabalho extra do teletrabalhador não se enquadrará na figura do trabalho suplementar, previsto no artigo 226.º do Código do Trabalho, já que é definido como trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho. O autor lança a questão de na eventualidade de um contacto fora de

¹⁶³ Cfr. Ac. TC. 117/01, proc. nº 320/00, 2ª Secção Relator: Cons. Guilherme da Fonseca

horas por parte do empregador, o facto de o trabalhador aceitá-lo, ou não, irá ditar se será devida, ou não, ao mesmo uma compensação pecuniária pela sua prestação de trabalho suplementar.

4.3.3. O Contacto Que Não Obriga a Uma Resposta Imediata é Lícito?

Verificar-se-á, por conseguinte, incumprimento do dever de abstenção de contacto no caso de um empregador que contacte o trabalhador durante o período de descanso deste, sem que, contudo, lhe seja solicitada resposta ou se determine qualquer outra ação imediata por parte do mesmo?

Em razão de se tratar de uma matéria recente no nosso ordenamento jurídico, não estamos, pois, perante um assunto consolidado junto da doutrina e da jurisprudência nacional, pelo que, apresentaremos as divergentes concepções existentes relativas a esta questão. De um lado, existe a ideia que desde que o contacto do empregador não impinja ao trabalhador um dever de reação imediata, isto é, de resposta à solicitação do seu superior, regra geral esse mesmo contacto não contendrá com o vigente dever de abstenção de contacto imposto. Desta opinião partilha a advogada Mafalda Pinto de Abreu que “(...) *não afigura desmedidamente excessivo inviabilizar e atrasar o envio de e-mails por parte do empregador que não tenham qualquer pedido ou exigência que contenda com o direito ao repouso do trabalhador*” (Abreu, 2021)¹⁶⁴. A mesma recorre a uma interpretação restritiva da norma constante no artigo 199.º-A do CT relativamente aos contactos que prejudiquem o direito ao descanso do trabalhador, já que é somente esse o propósito desta norma – a garantia da tutela do direito ao repouso.

No outro flanco encontra-se quem considera que mesmo não exigindo uma ação-reação do trabalhador após contacto proveniente do empregador fora do horário de trabalho do primeiro, que esse impulso do segundo não é legítimo, por tal ser contrário tanto à letra como ao espírito da lei. Quem o sustenta é Leal Amado que argui que o dever de abstenção de contacto implica um autêntico *do not disturb* endereçado ao empregador, pelo que o facto de a mensagem enviada não solicitar resposta, nem determinar uma ação imediata por parte do trabalhador não descaracteriza a atuação patronal como violação desse dever de

¹⁶⁴ Cfr. Abreu, M. P. (2021). *O Teletrabalho e o Dever de Abstenção de Contactos*. Obtido de <https://carlospintodeabreu.com/wp-content/uploads/2021/12/O-DIREITO-AO-DESCANSO-E-O-DEVER-DE-ABSTEN%C3%87%C3%83O-DE-CONTACTOS.pdf>.

abstenção¹⁶⁵. Ironicamente, o autor reflete sobre um certo empregador que em pleno sábado envia um e-mail ao seu subordinado com o trabalho que este tem para fazer na segunda-feira seguinte, mas alegando que até lá o mesmo pode descansar e que não se tem de preocupar. Nesse caso, o autor considera estarmos perante uma rotunda violação da letra da norma, observando-se um claro esvaziamento dos objetivos subjacentes à proibição legal de contacto instituída pela lei n.º 83/2021. Conclui o autor ao pedir que seja tomado em consideração o dever de abstenção de contacto criado na legislação, uma vez que o mesmo visa combater a cultura de disponibilidade permanente – e que em cima abordamos – que se instalou no mundo empresarial, já que este é um dever que tenta preservar o descanso e o tempo de vida livre do trabalhador, que almeja salvaguardar a sua saúde e evitar o *burnout* resultante da conectividade permanente.

Por último, surge um terceiro entendimento, o qual sufragamos, e que tem na sua essência a ideia de que o contacto fora de horas do empregador ao trabalhador, para fins profissionais, pode ocorrer, todavia, devidamente limitado na forma como é feito. Ou seja, enquanto concordamos com a primeira conceção de que não nos parece abusivo o envio de e-mails e/ou mensagens por parte do empregador que não tenham qualquer pedido ou exigência de resposta que interfiram com o direito ao repouso do trabalhador, somos de considerar que esse contacto apenas e só deverá ser feito para um determinado endereço de correio eletrónico ou telefónico de uso exclusivamente profissional. Partilha desde convicção *Sá e Mello* que esclarece que o direito à desconexão não significa uma completa abstenção de contactos, mas sim uma abstenção de contactos fora das horas de expediente, ou seja, fora do horário de trabalho do trabalhador. Nesta senda, o autor apela a uma interpretação não fundamentalista desta norma, aceitando que o empregador possa entrar em contacto com o seu subordinado¹⁶⁶. Para tal, sugere como metodologia que seja criado ao trabalhador um correio eletrónico de uso estritamente profissional, a que o mesmo esteja conectado somente no seu horário de trabalho, permitindo que o seu empregador consiga instruí-lo e organizá-lo em determinado assunto, acima de tudo, sem interferir com o seu descanso. Já no que diz respeito aos contactos por motivos de força maior, a solução seria a mesma, *mutatis mutandis*, sendo que, desta feita, o

¹⁶⁵ Cfr. Leal Amado, J. (2022). *A Desconexão Profissional e a DGAEP: Tomemos a Sério o Dever de Abstenção de Contacto*. Almedina. Obtido de <https://observatorio.almedina.net/index.php/2022/04/18/a-desconexao-profissional-e-a-dgaep-tomemos-a-serio-o-dever-de-abstencao-de-contacto/>.

¹⁶⁶ Cfr. Sá e Mello, A. (2022). *O Novo Regime do Teletrabalho*. Conferência Online Promovida pelo Instituto do Acesso ao Direito.

contacto teria de ser feito por via telefónica, uma vez que a força maior pressupõe uma reação imediata, apenas atingível por esta via.

Em suma, após as diferentes perspetivas abordadas sobre a temática do dever de abstenção de contacto imposto às entidades patronais, somos de entender que todo e qualquer contacto profissional dirigido a um trabalhador fora do seu período normal de trabalho deverá ser feito por uma única via, a convencional, isto é, o empregador sempre que quiser entrar em contacto com o seu subordinado deverá fazê-lo através do seu correio eletrónico afeto à empresa, nunca utilizando vias pessoais, por forma a não prejudicar o direito constitucional ao descanso e repouso do trabalhador. Em situações de força maior, devidamente fundamentadas, deverá ser utilizado o contacto telefónico profissional como forma de alcançar o trabalhador, uma vez que se depreende do conceito de força maior uma reação rápida e imediata, não passível de ser almejada por via eletrónica.

4.3.4. E o Contacto Proveniente de Um Colega de Trabalho?

O legislador nada previu sobre isso, mas certo é que dentro de muitas empresas existem *group chats* com todos os trabalhadores, por razões de entendimento, organização e sintonia. E se, por exemplo, um destes – vamos chamá-lo trabalhador A – que possui um horário de trabalho diferente de outro – o trabalhador B – lhe envia uma mensagem com uma dúvida sobre um qualquer assunto relativo à sua prestação de trabalho?

Neste caso, consideramos estar no mesmo campo relativamente à temática anterior. Cremos que o espírito da norma inscrita no artigo 199.º-A do CT, que tem por fim salvaguardar e garantir o descanso e o repouso não só mental como físico do trabalhador, se aplicará qualquer que seja a origem do contacto recebido. Seja do empregador, seja de um colega, o direito ao descanso, ao repouso e a lazeres do trabalhador seria invadido de igual forma, pelo que perante a questão suscitada, salvo melhor opinião, o contacto será considerado ilegítimo. Haverá naturalmente situações em que até por questões de amizade, afeto ou favor, esse mesmo contacto será aceite e certamente retribuído, contudo, fora destes cenários, digamos, afáveis, nada nos indica que tal seja lícito.

4.3.5. Consequências da Violação do Dever de Abstenção de Contacto

De facto, o artigo 199.º-A do Código de Trabalho para além de instituir o direito à desconexão e o dever de abstenção de contacto, ramificações do direito constitucional tutelado ao descanso, repouso e lazeres, garantiu, de igual forma, a punição pela sua infração. Assim, o n.º 3 clarifica que constitui contraordenação grave para a entidade patronal a violação ao disposto¹⁶⁷ e o n.º 2 garante, sobretudo, que o empregador não se consegue vingar, digamos, do trabalhador ao considerar ação discriminatória qualquer tratamento menos favorável, designadamente, em matéria de condições de trabalho e de progressão na carreira dado a trabalhador, pelo facto de este exercer o seu direito ao período de descanso.

Como resultado, a regra será que qualquer recusa do trabalhador em aceitar um contacto, fora do seu horário de trabalho, tratar-se-á de uma recusa legítima, pelo que não poderá ser sancionada pela entidade patronal. Apesar de tudo, suscitar-se-ão questões na eventualidade de haver recusa de contacto por parte do trabalhador em situações em que o empregador consiga, de facto, provar a necessidade do mesmo, como em ocasiões de força maior.

Relativamente à proteção do teletrabalhador, Leal Amado defende o papel realizado pelo Direito, desde logo, pela sinalização destes problemas e pela sua consequente tutela. O autor comenta sobre o atual papel do Direito do Trabalho neste novo contexto digital, arguindo que o mesmo deve continuar a limitar os tempos de trabalho, preservar períodos de repouso, salvaguardar a saúde do trabalhador e garantir a autodisponibilidade e liberdade deste¹⁶⁸.

4.3.5.1. Assédio Moral?

Na doutrina, encontramos quem argumente que o prosseguido e continuado contacto fora de horas por parte do empregador ao trabalhador e a consequente violação do dever de abstenção imposto pelo artigo 199.º-A do CT poderá se transfigurar na prática de assédio moral, já que através da prática reiterada de um comportamento indesejado e que tem como efeito – ainda que, porventura, não como objetivo – perturbar o trabalhador, este é afetado, desde logo,

¹⁶⁷ A noção de contraordenação laboral encontra-se prevista no artigo 548.º do Código de Trabalho, sendo o regime das contraordenações laborais reguladas pelo disposto no Código e, subsidiariamente, pelo regime geral das contraordenações.

¹⁶⁸ Cfr. Leal Amado, J. (2018). *Tempo de Trabalho e Tempo de Vida: Sobre o Direito à Desconexão Profissional*. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região: N.º 52. Obtido de <https://hdl.handle.net/20.500.12178/141951>.

na sua dignidade – e como vimos no seu descanso e repouso físico e mental – o que, portanto, poderá qualificar a atuação do empregador como assédio¹⁶⁹.

Consequentemente, o artigo 29.º, n.º 2 do Código do Trabalho define assédio como o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, a sua saúde (no que concerne a stress, burnout), ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

No entanto, a jurisprudência distingue ainda dois conceitos: o assédio moral discriminatório, no qual o comportamento indesejado e com efeitos hostis se baseia num qualquer fator discriminatório que não o sexo e o assédio moral não discriminatório, que existe quando o comportamento indesejado não se baseia em nenhum fator discriminatório, mas pelo seu carácter continuado e insidioso, tem os mesmos efeitos hostis, almejando, em última análise, afastar o trabalhador da empresa, também conhecido por *mobbing*¹⁷⁰.

E se a verdade é que a consagração legislativa expressa do dever de abstenção de contacto e do direito de desconexão reforçam a proteção jurídica do teletrabalhador, sempre se dirá, então, que conceber a conduta do empregador à figura do assédio moral é, sem sombra de dúvida, outro mecanismo de proteção do mesmo¹⁷¹.

¹⁶⁹ Nesta corrente cfr. Leal Amado, J. (2018). *Tempo de Trabalho e Tempo de Vida: Sobre o Direito à Desconexão Profissional*. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região: N.º 52. Obtido de <https://hdl.handle.net/20.500.12178/141951>; e Lamas, M. B. (2020). *Um Direito à Desconexão do Trabalhador ou Um Dever de Não Conexão do Empregador?* Porto: Dissertação Apresentada na Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa para Obtenção do Grau de Mestre, sob Orientação de Milena da Silva Rouxinol. Obtido de <http://hdl.handle.net/10400.14/31691>.

¹⁷⁰ Cfr., entre outros, Ac. TRC, proc. n.º 236/11.9TTCTB.C2, de 07-03-2013, disponível em www.dgsi.pt.

¹⁷¹ Cfr. Lamas, M. B. (2020). *Um Direito à Desconexão do Trabalhador ou Um Dever de Não Conexão do Empregador?*, p. 40 Porto: Dissertação Apresentada na Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa para Obtenção do Grau de Mestre, sob Orientação de Milena da Silva Rouxinol. Obtido de <http://hdl.handle.net/10400.14/31691>.

Conclusões

Através do presente estudo visamos, acima de tudo, contribuir para a discussão do teletrabalho enquanto mecanismo que permite a prestação de uma atividade laboral à distância, fora de local designado pela entidade empregadora, com recurso a tecnologias de informação e comunicação instantânea. Não entendemos, antes de mais, o regime como toda e qualquer prestação de trabalho realizada à distância. No nosso entender, o mesmo deve ser mais do que isso e deve ser considerado para além desta vertente espacial ou geográfica que possibilita o labor fora das instalações da entidade empregadora. Nesse sentido, a prestação de trabalho carece de ser subordinada, mediante ordens e direções de uma chefia, separando-se, assim, o conceito de trabalho autónomo à distância do de teletrabalho. A diferença entre trabalho presencial e trabalho remoto reside somente no local onde seja prestado o segundo, já que o teletrabalhador prestará a mesma atividade, seguindo os mesmos objetivos, instruções e *modus operandi* que o trabalhador presencial. É graças à velocidade de difusão, consulta e pesquisa providenciada pelo aperfeiçoamento das novas tecnologias de informação e comunicação, que contextualizaram o aparecimento de novas formas organizacionais de trabalho, entre elas, o teletrabalho, que este tende a desenvolver-se.

Não obstante, não foi por isso que o teletrabalho se conseguiu afirmar, desde logo, como modalidade verdadeiramente concorrencial ao trabalho presencial, muito pelo contrário. Os dados relativos ao número de teletrabalhadores nunca foram animadores até ao despoletar da crise sanitária causada pela Covid-19. Desde aí, paulatinamente, se acentuou o desejo, dentro da comunidade laboral, em querer teletrabalhar. Não só trabalhadores como entidades patronais viram no regime uma nova forma de encarar as suas responsabilidades laborais e parece ser através de um modelo híbrido de prestação de trabalho, isto é tanto presencial como remoto, que estes melhor as concretizam. Compartilhamos a opinião de que o regime híbrido é o futuro da prestação de trabalho, uma vez que contempla os benefícios das duas modalidades, ao passo que mitiga as desvantagens de ambas. Nestes termos, entre muitas outras, a principal vantagem do teletrabalho reside no facto da atividade laboral poder ser prestada a partir do domicílio do trabalhador, reduzindo-se, desta forma, custos de transporte e tempo desperdiçado no trajeto casa-trabalho. Por outro lado, diremos que a principal desvantagem do regime se trata do isolamento dos teletrabalhadores e na falta de contacto físico e interação social com os seus colegas. Por isto, alegamos que a fusão das duas realidades se configura como a melhor forma de conciliar o que de bom e menos bom existe em ambas. Relativamente à possibilidade de o

teletrabalho permitir uma melhor conciliação da vida familiar com a profissional entendemos que essa conclusão só poderá ser retirada casuisticamente e analisadas as condições sociofamiliares de cada um, uma vez que, por exemplo, nem todos os trabalhadores necessitam de deixar os filhos na escola; nem todos os conseguem aturar em casa; há quem não os tenha, há quem viva perto do trabalho... Posto isto, somente caso a caso se poderá dizer, com certeza, que o teletrabalho é uma mais-valia na conciliação de ambas as vertentes da vida dos trabalhadores, porque nada garante que o seja.

No que concerne à validade da subordinação jurídica de uma atividade que é prestada à distância, concluímos que o controlo, o envio de ordens e diretrizes superiores na realização de uma atividade é possível graças às novas tecnologias que permitem a troca de informação e a comunicação instantânea, a partir de qualquer ponto do mundo. A organização de uma empresa não carece de uma conversa, de uma reunião presencial e da troca e partilha de papéis. As ideias, a gestão e o rumo que uma qualquer chefia ou direção decide dar à sua empresa é passível de ser feito remotamente, com as mesmas reuniões, com os mesmos participantes, guiados pelos mesmos documentos. A mudança do local de trabalho de um trabalhador para o seu domicílio em nada muda a o alcance e a eficácia da sua subordinação, uma vez que a mesma, nestes moldes, é feita mediante a utilização de meios de vigilância à distância. Um sistema de picagens eletrónico, acompanhado de uma aplicação informática que permita a comunicação instantânea (p. ex.: *Microsoft Teams*) parecem-nos razoáveis para controlar a hora de entrada, saída e a disponibilidade de um determinado funcionário. Estas aplicações indicam, em tempo real, se o trabalhador está ausente, se está noutra chamada, se está ou não disponível, permitem, igualmente, a atribuição de qualquer tarefa ou indicação vinda da chefia e, portanto, consideramo-las suficientes e não perturbadoras ou disruptivas da vida privada do teletrabalhador.

Face à pergunta que lançamos no início do presente estudo sobre se fará sentido o empregador ditar e estabelecer o horário de trabalho dos seus trabalhadores, ou se deverão estes operar nos seus próprios termos na busca, por um lado, de preservarem a sua produtividade e, por outro, manterem em equilíbrio os vários vértices da sua vida concluímos que a mesma não nos parece contrária ao espírito da lei. Nesse sentido, somos de considerar o alargamento das fronteiras do regime do trabalho flexível a um outro conjunto de situações, de onde destacamos o teletrabalho. A flexibilidade horária não põe em causa o período normal de trabalho e permite não só uma melhor gestão empresarial, constituindo-se como solução para se ultrapassar a

rigidez na fixação dos horários, como também permitir uma melhor conciliação da vida profissional do teletrabalhador com a sua vida pessoal e familiar, com a respetiva anuência do empregador, que, casuisticamente, se deverá empenhar em atender às circunstâncias pessoais do seu subordinado, não o circunscrevendo a um horário de trabalho rígido, nada flexível e que contenda com as suas responsabilidades familiares.

Por fim, referir que o direito à desconexão, se fragmenta num verdadeiro dever de desconectar por parte do trabalhador, enquanto relativamente à entidade patronal recai uma obrigação de não perturbar. Entendemos, assim, que esta a nova norma constante do artigo 199.º-A do Código do Trabalho, que surgiu por intermédio da Lei n.º 83/2021, primeiramente, faz referência ao dever, dirigido à entidade patronal, de se abster de contactar o trabalhador fora do seu horário de trabalho e, seguidamente, aborda o direito que o trabalhador tem em descansar e afastar-se da sua vida profissional, o que perfaz, desta forma, o direito que este tem em se desconectar. Em suma, diremos que o direito de desconexão que assiste ao trabalhador deriva do dever de abstenção de contacto instituído pelo mesmo artigo, sendo que ambos não são mais do que derivações ou ramificações de um direito constitucionalmente titulado, que é o direito ao descanso, ao repouso e lazes, constante do artigo 59.º da CRP.

Bibliografia

- Abreu, M. P. (2021). *O Teletrabalho e o Dever de Abstenção de Contactos*. Obtido de <https://carlospintodeabreu.com/wp-content/uploads/2021/12/O-DIREITO-AO-DESCANSO-E-O-DEVER-DE-ABSTEN%C3%87%C3%83O-DE-CONTACTOS.pdf>
- Almeida, M. d. (2000). *O Teletrabalho (Levantamento e Caracterização)*. Lisboa: Relatório no Âmbito do Projeto Victori@, ADAPT.
- Almeida, M. E. (2019). *O Teletrabalho e o Direito a Teletrabalar*. Porto: Dissertação apresentada à Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa para obtenção do grau de Mestre, orientada por Catarina de Oliveira Carvalho. Obtido de <http://hdl.handle.net/10400.14/28668>
- Amorim Pereira, D. (2019). *Direito ao Repouso e à Desconexão Profissional*. (Almedina, Ed.) *Questões Laborais*, N.º 53.
- Araújo, E., & Bento, S. (2002). *Teletrabalho e Aprendizagem: Contributos Para Uma Problemática*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- Badia, A., Langemeyer, J., Codina, X., Gilabert, J., Guilera, N., Vidal, V., & et. al. (2021). *A Take-Home Message From COVID-19 on Urban Air Pollution Reduction Through Mobility Limitations and Teleworking*. npj Urban Sustainability Volume 1: n.º 35. doi:<https://doi.org/10.1038/s42949-021-00037-7>
- Brandão Moniz, A. (2008). *Do Analógico ao Digital: O Trabalho na Sociedade do Conhecimento*. Associação para a Promoção e Desenvolvimento da Sociedade de Informação. Obtido de http://www.rcc.gov.pt/SiteCollectionDocuments/AnalogicoDigital_08.pdf
- Capiñala, G. M. (2019). *Os Meios de Vigilância à Distância Entre a Liberdade de Empresa e os Direitos de Personalidade dos Trabalhadores*. Coimbra: Dissertação apresentada à Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra para Obtenção do Grau de Mestre sob a orientação de João Leal Amado. Obtido de https://estudogeral.uc.pt/bitstream/10316/93633/1/meiosdevigil_infores.pdf

- Coelho Moreira, T. (2012). *Novas Tecnologias: Um Admirável Mundo Novo do Trabalho?* Revista de Direitos e Garantias Fundamentais. doi:10.18759/rdgf.v0i11.209
- Coelho Moreira, T. (2019). *Algumas Questões Sobre o Direito à Desconexão*. Minerva: Revista De Estudos Laborais - IX. Obtido de <http://hdl.handle.net/11067/5506>
- Coelho Moreira, T. (2020). *Privacidade em Tempos de Pandemia?* Em M. Palma Ramalho, & T. Coelho Moreira, *COVID-19 E Trabalho: O Dia Seguinte*. Lisboa: AAFDL Editora.
- Conduto, A. L. (2021). *Teletrabalho - A Nova Normalidade*. Conferência Online Organizada pelo Conselho Regional de Lisboa da Ordem dos Advogados.
- Costa, R. M. (2021). *Riscos Psicossociais e Teletrabalho*. Tribuna Ordem dos Médicos. Obtido de <https://ordemdosmedicos.pt/riscos-psicossociais-e-teletrabalho/>
- European Comission. (1995). *Europe and the Global Information Society: Recommendations to the European Council: Conference G7 - Raport Bangemann*. Publications Office. Obtido de <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/44dad16a-937d-4cb3-be07-0022197d9459>
- Ferreira, C. S. (2019). *A Monitorização do Trabalhador e o RGPD*. Leiria: Dissertação Apresentada à Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico de Leiria, Sob Orientação de Jorge Manuel Barros Mendes. Obtido de <http://hdl.handle.net/10400.8/4368>
- Figueiredo, E., Ribeiro, C., Paulo, P., & Passos, C. (2021). *Teletrabalho: Contributos e Desafios para as Organizações*. Revista Psicologia: Organizações & Trabalho. doi: <https://doi.org/10.5935/rpot/2021.2.21642>
- Gomes Canotilho, J., & Vital Moreira. (1993). *Constituição da República Portuguesa Anotada* (Vol. I). Coimbra: Coimbra Editora.
- Gonçalves, S. (2021). *Teletrabalho - A Nova Normalidade*. Conferência Online Organizada Pelo Conselho Regional de Lisboa da Ordem dos Advogados.
- Guerra, A. S. (2013). *O Regime Especial do Teletrabalho - As Implicações nas Relações Laborais*. Dissertação apresentada na Faculdade de Direito da Universidade Católica

Portuguesa para obtenção do grau de Mestre, sob orientação de José Luís Moura Jacinto. Obtido de <http://hdl.handle.net/10400.14/13903>

Johnson, P., & Botterman, M. (1999). *Status Report on European Telework: New Methods of Work*. Obtido de <http://www.fim.uni-linz.ac.at/research/telework/tw99.pdf>

Lamas, M. B. (2020). *Um Direito à Desconexão do Trabalhador ou Um Dever de Não Conexão do Empregador?* Porto: Dissertação Apresentada na Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa para Obtenção do Grau de Mestre, sob Orientação de Milena da Silva Rouxinol. Obtido de <http://hdl.handle.net/10400.14/31691>

Leal Amado, J. (2016). *Contrato de Trabalho: Noções Básicas*. Coimbra: Almedina.

Leal Amado, J. (2018). *Tempo de Trabalho e Tempo de Vida: Sobre o Direito à Desconexão Profissional*. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região: N.º 52*. Obtido de <https://hdl.handle.net/20.500.12178/141951>

Leal Amado, J. (2020). *A Pandemia, o Despedimento e o Empoderamento da ACT*. Em M. Palma Ramalho, & T. Coelho Moreira, *COVID-19 e Trabalho: O Dia Seguinte*. Lisboa: AAFDL Editora.

Leal Amado, J. (2022). *A Desconexão Profissional e a DGAEP: Tomemos a Sério o Dever de Abstenção de Contacto*. Almedina. Obtido de <https://observatorio.almedina.net/index.php/2022/04/18/a-desconexao-profissional-e-a-dgaep-tomemos-a-serio-o-dever-de-abstencao-de-contacto/>

(1997). *Livro Verde para a Sociedade da Informação em Portugal*. Missão para a Sociedade de Informação. Obtido de <https://www.acessibilidade.gov.pt/wp-content/uploads/2020/07/lvfinal.pdf>

(2015). *Livro Verde para as Relações de Trabalho - 2014*. Lisboa: Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social. Obtido de <https://www.portugal.gov.pt>

Lobo Xavier, B. (2020). *Manual de Direito do Trabalho*. Lisboa: Letras e Conceitos.

- Machado, C. S., & Galamba de Oliveira, J. (2021). *Direito à Desconexão - Como Evitar a Intrusão e a Exaustão?* *Revista Internacional de Direito do Trabalho*, 1. Obtido de <https://idt.fdulisboa.pt/3d-flip-book/revista-1/>
- Marques, J. (2022). *Como Garantir o Registo de Assiduidade e a Organização das Equipas*. *RH Magazine*. Obtido de <https://rhmagazine.pt/artigo-teletrabalho-como-garantir-o-registo-de-assiduidade-e-a-otimizacao-das-equipas/>
- Menezes Cordeiro, A. (2007). *Tratado de Direito Civil I - Tomo III*. Coimbra: Almedina.
- Menezes Leitão, L. (2019). *Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina.
- Milasi, S., González-Vásquez, I., & Fernández-Macías, E. (2021). *Telework Before the COVID-19 Pandemic: Trends and Drivers of Differences Across the EU - N.º 21*. Paris: OECD Productivity Working Papers. Obtido de <https://www.oecd-ilibrary.org>
- Miné, M. (2004). *Droit du Temps de Travail*. LGDJ.
- Monteiro Fernandes, A. (2002). *Um Rumo Para as Leis Laborais*. Coimbra: Almedina.
- Monteiro Fernandes, A. (2017). *Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina.
- Monteiro Fernandes, A. (2020). *O Regime Atual da Relação de Trabalho Pode Responder à Crise?* Em M. Palma Ramalho, & T. Coelho Moreira, *COVID-19 e Trabalho: O Dia Seguinte*. Lisboa: AAFDL Editora.
- Monteiro Fernandes, A. (2021). *O Dever de Abstenção de Contacto na Lei 83/2021. Direito Criativo*. Obtido de <https://direitocriativo.com/o-dever-de-abstencao-de-contacto-na-lei-83-2021/>
- Monteiro Fernandes, P. (2020). *Teletrabalho: Que futuro?* Conferência Online Organizada pelo Conselho Regional de Lisboa da Ordem dos Advogados.
- Mori, A. H. (2010). *O Direito à Privacidade do Trabalhador no Ordenamento Jurídico Português*. Lisboa: Dissertação Apresentada à Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa para Obtenção do Grau de Mestre, sob Orientação de Maria do Rosário Palma Ramalho. Obtido de <http://hdl.handle.net/10451/3424>

- NFON; Statista Q. (2022). *Survey Attack: Relatório de Bem-Estar Teletrabaho 2022*. Obtido de <https://www.nfon.com/pt/news/relatorio-de-bem-estar-teletrabalho-2022>
- Nilles, J. M. (1976). *The Telecommunications-Transportation Tradeoff: Options for Tomorrow*. Nova Iorque: John Wiley & Sons.
- Nunes de Carvalho, A. (2020). *O COVID 19 (Des)organizou o Tempo de Trabalho?* Em M. Palma Ramalho, & T. Coelho Moreira, *COVID-19 e Trabalho: O Dia Seguinte*. Lisboa: AAFDL Editora.
- O Mercado Interno do Transporte Internacional Rodoviário de Mercadorias: Dumping Social e Cabotagem*. (2016). Parecer do Comité Económico e Social Europeu. Obtido de <https://antram.pt/attachments/upload/Noticias/parecer%20do%20CESE.pdf>.
- OIT. (2020). *Teletrabalho Durante e Após a Pandemia da COVID-19 - Guia Prático*. Genebra: Bureau Internacional do Trabalho. Obtido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_771262.pdf
- Oliveira, J. (2021). *Algumas Notas Sobre Segundas Residências e Teletrabalho: Comparando Portugal e Noruega*. *Finisterra - Vol. 55 N.º 115: Número Especial: COVID-19*. doi:<https://doi.org/10.18055/Finis20071>
- Paez, F. A. (2017). *El Derecho de Desconexion Digital*. *Trabajo y Derecho: Nueva Revista de Actualidad y Relaciones Laborales*, N.º 30.
- Pais de Vasconcelos, P. (2006). *Direito de Personalidade*. Coimbra: Almedina.
- Palma Ramalho, M. (2003). *Estudos de Direito do Trabalho* (Vol. I). Lisboa: Almedina.
- Palma Ramalho, M. (2006). *Direito do Trabalho - Parte II - Situações Laborais Individuais*. Coimbra: Almedina.
- Palma Ramalho, M. (2020). *O Direito das Situações Laborais Colectivas é Imune ao COVID-19?* Em M. Palma Ramalho, & T. Coelho Moreira, *COVID-19 e Trabalho: O Dia Seguinte*. Lisboa: AAFDL Editora.

- Parlamento e Conselho Europeu. (2003). *Directiva 2003/88/CE*. Obtido de <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003L0088&from=HU>
- Pauli de Menezes, C., Nedel, N., & Leal da Silva, R. (2016). *O Dumping Social como um Novo Desafio que Emerge do Teletrabalho: Delineamento Teórico e Possíveis Alternativas de Enfrentamento*. Prim@ Facie, Revista do PPGCJ, UFPB. Obtido de <https://periodicos.ufpb.br/ojs2/index.php/primafacie/article/view/25901/15423>
- Ramirez Fernandes, M. (2020). *Teletrabalho: Que Futuro?* Conferência Online Organizada pelo Conselho Regional de Lisboa da Ordem dos Advogados.
- Ray, J.-E., & Bouchet, J. (2010). *Vie Professionnelle, Vie Personnelle et TIC. Droit Social - n.º 1*.
- Rebelo, G. (2004). *Teletrabalho e Privacidade - Contributos e Desafios para o Direito do Trabalho*. Lisboa: RH Editora.
- Regina Redinha, M. (1999). *O Teletrabalho. II Congresso Nacional de Direito do Trabalho: Memórias*. Coimbra: Almedina. Obtido de https://catalogobib.parlamento.pt/ipac20/ipac.jsp?session=W6D5984E22490.1338851&profile=bar&uri=link=3100027~!468744~!3100024~!3100022&aspect=basic_search&menu=search&ri=1&source=~!bar&term=O+teletrabalho&index=ALTITLE
- Regina Redinha, M. (2020). *Teletrabalho 2020 ou o Encanto de Janos*. Em M. Palma Ramalho, & T. Coelho Moreira, *COVID-19 e Trabalho: O Dia Seguinte*. Lisboa: AAFDL Editora.
- Regina Redinha, M. (2021). *Teletrabalho: Rags to Riches*. Conferência Online Organizada pelo Conselho Regional de Lisboa da Ordem dos Advogados.
- Romano Martinez, P. (2006). *Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina.
- Sá e Mello, A. (2022). *O Novo Regime do Teletrabalho*. Conferência Online Promovida pelo Instituto do Acesso ao Direito.
- Santos, M. R., Mello, P. D., & Melchior, R. B. (2019). *O Dumping Social nas Relações de Teletrabalho: Novos Desafios e a Necessidade De Proteção ao Trabalhador*. 5.º

Congresso Internacional de Direito e Contemporaneidade. Obtido de <https://www.ufsm.br/app/uploads/sites/563/2019/09/12.5.pdf>

Santos, S. F. (2017). *O Yin Yang da Prestação Subordinada em Regime de Teletrabalho*. *Congresso Internacional de Ciências Jurídico-Empresariais*. Leiria: Instituto Politécnico de Leiria. Obtido de <http://hdl.handle.net/10198/16553>

Silva Campos, C. (2023). *O Que Se Deve Saber Sobre o Teletrabalho Subordinado*. Obtido de <https://www.silvacampos.eu/artigos/o-que-se-deve-saber-sobre-o-teletrabalho-subordinado-2020>

Teixeira, A. P. (2021). *O Teletrabalho Como Nova Forma De Organização do Trabalho: De Um Facto Atípico Ao Novo Normal*. Coimbra: Dissertação Apresentada à Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra Para Obtenção do Grau de Mestre, orientada por João Leal Amado. Obtido de <http://hdl.handle.net/10316/95856>

(2021). *Trabalho, Solidariedade e Segurança Social - Livro Verde Sobre o Futuro do Trabalho*. Lisboa. Obtido de <https://www.portugal.gov.pt>

Vieira Gomes, J. (2007). *Direito do Trabalho - Vol. I*. Coimbra: Coimbra Editora.

Jurisprudência Citada

- Ac. Supremo Tribunal de Justiça, de 27/02/1991, proc. n.º 002707;
- Ac. Supremo Tribunal de Justiça, de 28/01/2004, proc. n.º 03S796;
- Ac. Supremo Tribunal de Justiça, de 21/01/2009, proc. n.º 08S2470;
- Ac. Supremo Tribunal de Justiça, de 12/09/2012, proc. n.º 247/10.4TTVIS.C1.S1;
- Ac. Supremo Tribunal de Justiça, de 17/12/2014, proc. n.º 1364/11.6TTCBR.C1.S1;
- Ac. Supremo Tribunal de Justiça, de 15/09/2016, proc. n.º 329/08.0TTFAR.E1.S1;
- Ac. Supremo Tribunal de Justiça, de 15/09/2021, proc. n.º 15137/17.9T8SNT.L1.S1;
- Ac. Tribunal Constitucional, de 01/04/1992, proc. n.º 260/90;
- Ac. Tribunal Constitucional, de 14/03/2001, proc. n.º 320/00;
- Ac. Tribunal da Relação de Coimbra, de 07/03/2013, proc. n.º 236/11.9TTCTB.C2;
- Ac. Tribunal da Relação de Évora, de 08/06/2017, proc. n.º 3761/16.1T8STB.E1;
- Ac. Tribunal da Relação de Évora, de 11/07/2019, proc. n.º 3824/18.9T8STB.E1;
- Ac. Tribunal da Relação de Lisboa, de 01/02/2006, proc. n.º 2001/2005-4;
- Ac. Tribunal da Relação de Lisboa, de 22/03/2017, proc. n.º 112/15.6T8CSC ;
- Ac. Tribunal da Relação do Porto, de 24/01/2018, proc. n.º 2066/15.0T8PNF.P1;
- Ac. Tribunal da Relação do Porto, de 19/04/2021, proc. n.º 14789/20.7T8PRT.P1;
- Ac. Tribunal Judicial da União Europeia, de 22/12/2022, proc. n.º C-392/21;

Glossário de Abreviaturas

APDT – Associação Portuguesa para o Desenvolvimento do Teletrabalho

Coord. – Coordenação

CRP – Constituição da República Portuguesa

CT – Código do Trabalho

DGERT – Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho

DL – Decreto-Lei

UE – União Europeia

IHT – Isenção de Horário de Trabalho

INE – Instituto Nacional de Estatística

NTIC – Novas Tecnologias de Informação e Comunicação

OCDE – Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico

OIT – Organização Internacional do Trabalho

P – Página

Pp – Páginas

RGPD – Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados

STJ – Supremo Tribunal de Justiça

TC – Tribunal Constitucional

TIC – Tecnologias de Informação e Comunicação

TJUE – Tribunal de Justiça da União Europeia

TRC – Tribunal da Relação de Coimbra

TRE – Tribunal da Relação de Évora

TRL – Tribunal da Relação de Lisboa

TRP – Tribunal da Relação do Porto

VOL – Volume

Anexos

A39	Descritivo A10	Proporção de população empregada em teletrabalho no total de população empregada por ramo de atividade económica (A10), média dos três últimos trimestres de 2020 (%)		Repartição por ramo de atividade económica (A10) da população empregada em teletrabalho, média dos três últimos trimestres de 2020 (%)
		Portugal	AML	
Total Total		15,6	27,9	100,0
1 Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca		9	9	9
2 Indústrias extrativas, indústrias transformadoras, produção e distribuição de eletricidade, gás, vapor e ar frio; captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos		8,4	26,6	10,1
3 Construção		4,4	9,7	1,7
4 Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos; transportes e armazenagem; Atividades de alojamento e restauração		7,4	12,6	11,4
5 Atividades de informação e de comunicação		66,9	74,4	13,9
6 Atividades financeiras e de seguros		47,6	64,8	6,3
7 Atividades imobiliárias		29,2	28,9	1,6
8 Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares; atividades administrativas e dos serviços de apoio		32,5	44	17,0
9 Administração pública e defesa, segurança social obrigatória; educação; saúde humana e ação social		21,1	29	33,7
10 Atividades artísticas e de espetáculos; reparação de bens de uso doméstico e outros serviços		8,9	12,6	3,7

Anexo 1- Dados- Repartição, por ramo de atividade económica, da população portuguesa empregada em teletrabalho, em média, nos últimos três semestres de 2020)

Fonte: INE, 2021