

---

# O TELETRABALHO REVISITADO

João Zenha Martins

*Professor Associado da Faculdade de Direito da Universidade Nova de Lisboa*

DOI: <https://doi.org/10.34628/psta-r849>



**Sumário:** I. Enquadramento. II. Trabalho à distância. III. Teletrabalho: âmbito. IV. Mecanismos de controlo. V. Acidentes de trabalho. VI. O direito ao teletrabalho. VII. A contratação coletiva e o teletrabalho.

**Summary:** I. Framework. II. Remote work. III. Telework: Scope. IV. Control mechanisms. V. Accidents at work. VI. The right to telework. VII. Collective agreement and telework.

**Resumo:** O texto incide sobre o teletrabalho e a sua consolidação na enciclopédia laboral moderna. São analisadas as suas vantagens e desvantagens e a necessidade de reconfiguração do regime legal português que disciplina o teletrabalho.

**Abstract:** The text focuses on teleworking and its consolidation in the *modern labor encyclopedia*. its advantages and disadvantages are analyzed, as well as the need to adapt the legal regime that regulates telework.

## I. Enquadramento

O registo de casos de contágio de COVID-19 e a situação excepcional provocada pela necessidade de prevenir a transmissão do vírus SARS-Cov-2 implicaram a aprovação de medidas extraordinárias e de carácter urgente que, não obstante a sua predisposição temporalmente limitada, provocaram alterações significativas no mundo do trabalho.

Na perspetiva de que «o futuro coloniza o presente»<sup>1</sup>, multiplica(ra)

---

<sup>1</sup> Seguimos Ulrich Beck, *Risk Society: Towards a New Modernity* (trad. Mark Ritter), Londres/Nova Deli: Sage Publications, 1992, pp. 11 e ss.: a gestão do risco é a característica principal da nova ordem global; com

m-se as iniciativas legislativas em resposta às necessidades laborais dos cidadãos perante o surto. Esta torrente normativa, encarada como inevitável para controlar os efeitos que a pandemia causa na vida social e económica, surgiu num contexto de intensificação informacional, que supera distâncias geográficas e sociais, encurta as noções de espaços e tempo, potencia o reforço da interdependência entre as comunidades locais, nacionais e internacionais e hipostasia as (outrora novas) tecnologias de informação e comunicação.

Assim, já depois de um conjunto significativo de medidas legais e administrativas de emergência, determinou-se que, na sequência do Decreto-Lei n.º 79-A/2020, de 03.11, até 31.12.2021, continue a ser obrigatória até ao final de 2021 a adoção do regime de teletrabalho sempre que as funções assim o permitam (excluindo-se os trabalhadores de serviços essenciais). Hoje, já depois do estudo, em parte conformado pelo choque petrolífero, na década de 70, acerca do teletrabalho e da telecomutação desenvolvido por JACK NILLES, o teletrabalho entrou por via da pandemia **no léxico quotidiano global**, arreigando-se, enquanto “novo normal”, na enciclopédia empresarial moderna.

Hábitos e tecnologias novas entraram nas rotinas, transformando a organização das empresas e da administração pública, a forma como se trabalha e até alguns modelos de gestão; criou-se um ideário de individualização do trabalho, em movimento cuja tendência, em muitos casos, se desenvolve a partir de uma série de operações individuais realizadas de acordo com códigos precisos na linguagem de *script*.

Paradoxalmente, a globalização das comunicações acentuou-se perante a restrição da circulação humana. E, numa fase em que muitos começavam a tomar consciência acerca de alguns dos malefícios associados a um uso desregrado das TIC, acentuou-se, em contradição, uma dependência quase absoluta destas, muito por força da disseminação do teletrabalho e da hipóstase do *online*, anunciando-se o digital como a (nova) mobilidade da “quarta Revolução Industrial”.

---

o avanço da ciência e da tecnologia surgiram novas situações de risco e acentuaram-se os processos de individualização. A forma como os riscos são percebidos socialmente alterou-se e os modos de reação também; surgem novos mecanismos de prevenção do risco, do conflito e do dano, que, em arco analítico mais alargado, passam pela criação de sistemas de emprego estáveis, caracterizáveis pela segurança e pelo combate às desigualdades sociais.

A par do trabalho desenvolvido através de plataformas digitais, tantas vezes associado à “uberização” das relações laborais, a lógica que, impulsionada pela digitalização da informação, enquadra a relação entre o trabalho e a pessoa do trabalhador<sup>2</sup> é toda outra: o trabalho vai ter com o trabalhador, não sendo o trabalhador quem vai ao trabalho<sup>3</sup>.

## II. Trabalho à distância

Como se sabe, o trabalho no domicílio consiste em atividade que foi originalmente associada à execução de trabalhos artesanais, manuais ou a pequenos motores elétricos, hidráulicos, a gás ou a vapor que responderam ao modelo industrial do século XIX e que, enquanto forma de organização produtiva, se consolidou no último quartel desse século com o desenvolvimento da indústria de vestuário.

A industrialização alterou profundamente as economias e a organização das sociedades. A globalização e o liberalismo do mercado nos finais do século XX reconfiguraram a estrutura e organização do trabalho, refletindo-se na reestruturação de empresas, na redução de efetivos, na externalização de serviços, no aumento do número de micro, pequenas e médias empresas, no alargamento da importância das relações da cadeia de abastecimento e na multiplicação de locais a partir dos quais se realiza a atividade produtiva, criando, sem que se possa dizer que é totalmente novo o conceito de «empresa sem pessoal»<sup>4</sup>, múltiplos desafios em matéria de proteção dos direitos laborais.

De entre as características tradicionalmente associadas ao trabalho no domicílio, entre nós enquadrado pela Lei n.º 101/2009, de 08.IX, e que abrange o teletrabalho prestado em regime de autonomia e com

---

2 Sem que se esqueça que a força de trabalho é uma qualidade da Pessoa, que, por não ser algo que se situe no mundo exterior, não tem existência objetiva, não podendo, em consequência, ser alienada em si mesma. É sob este ângulo que ALAIN SUPLOT, *LE DROIT DU TRAVAIL* (8.ª ED.), Paris: PUF, 2004, pp. 33-4, aludindo a uma ficção como condição da alienação contratual do trabalho, refere que só esta permite tratar o trabalhador como sujeito e objeto do contrato, com o corpo do trabalhador, ao revés da valoração medieval, a não ser enquadrável como *res*.

3 Cfr. GUILHERME MACHADO DRAY, “Teletrabalho, Sociedade da Informação e Direito”, *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho - Volume III* (coord. Pedro Romano Martinez), Coimbra: Almedina, 2002, pp. 261-286.

4 GÉRARD LYON CAEN, “La crise du droit du travail”, *In Memoriam Sir Otto Kahn-Freund*, Munique: C.H. Beck, 1980, p. 517.

dependência económica, estão a precariedade, a insegurança jurídica na delimitação com outras figuras relacionáveis e a labilidade com que a característica definitiva do Direito do trabalho (não) se manifesta: a subordinação jurídica<sup>5</sup>. Também por isso, a substituição da subordinação jurídica por um critério material de dependência económica, assente na existência de uma situação de supremacia *de facto* derivada da posição de um dos sujeitos perante o mercado e o processo produtivo, tem sido recolocada na ordem do dia<sup>6</sup>.

As estatísticas, tantas vezes necessárias ao desenvolvimento de enquadramentos legais adequados, são marginais, e o trabalho no domicílio é, por isso, com frequência associado ao trabalho informal e/ou não declarado. A figura reduz a receita tributária, afeta o financiamento da Segurança Social e deixa desprotegidos os envolvidos, sendo, não raro, consequência da inadequação da legislação no que respeita às *novas formas de trabalho*; os trabalhadores da economia informal não têm geralmente rendimentos regulares e gozam de pouca proteção social, económica ou legal; não têm ademais, e por regra, acesso a sindicatos ou a qualquer outra forma de representação, negociação coletiva ou diálogo social, e o seu trabalho, normalmente, não é abrangido por inspeções de trabalho, o que torna estes trabalhadores invisíveis no que respeita a qualquer controlo.

Ora, se «o surgimento do chamado “trabalho 4.0” veio criar novos desafios, aos quais, porventura, a atual presunção de laboralidade

---

5 A Lei n.º 101/2009, de 08.IV, «regula a prestação de actividade, sem subordinação jurídica, no domicílio ou em instalação do trabalhador, bem como a que ocorre para, após comprar a matéria-prima, fornecer o produto acabado por certo preço ao vendedor dela, desde que em qualquer caso o trabalhador esteja na dependência económica do beneficiário da actividade», compreendendo-se aí «a situação em que vários trabalhadores sem subordinação jurídica nem dependência económica entre si, até ao limite de quatro, executam a actividade para o mesmo beneficiário, no domicílio ou instalação de um deles». O n.º 3 estende a aplicação do regime consagrado na Lei ao «trabalhador no domicílio que seja coadjuvado na prestação de actividade por membro do seu agregado familiar» e «quando, por razões de segurança ou saúde relativas ao trabalhador ou ao agregado familiar, a actividade seja executada fora do domicílio ou instalação daquele, desde que não o seja em instalação do beneficiário da actividade».

6 Essencial: ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, “Deverá a subordinação jurídica manter-se como elemento qualificador?”, *II Congresso Europeu de Direito do Trabalho* (coord. José João Abrantes), Lisboa: Almedina, 2018, pp. 97-107.

constante do CT português não consegue dar resposta satisfatória»<sup>7</sup>, nada disto se passa, em princípio, ao menos com igual magnitude, no âmbito do teletrabalho, cujo incremento, embora com resultados tímidos e com tendência nítida antes da pandemia para regredir<sup>8</sup>, tem recuada tradição (veja-se por exemplo o aceno contido no artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 84/2003, de 24.IV, no que respeita à redução contributiva para a segurança social no montante de 50% para o empregador que contrate um desempregado para realizar a atividade em situação de teletrabalho).

Na estatística da Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (*Eurofound*), o teletrabalho encontra na Dinamarca o país onde a sua disseminação é maior<sup>9</sup>.

A sua noção, por contraste com ordenamentos onde a figura não tem adequado enquadramento legal (v. g., Espanha<sup>10</sup>), foi introduzida no ordenamento português com o CT2003<sup>11</sup>.

Trata-se, após o CT2009, a par do *contrato a termo, do contrato a tempo parcial, do contrato de trabalho intermitente, da comissão de serviço*

7 JOÃO LEAL AMADO & TERESA COELHO MOREIRA, “A lei sobre TVDE e o contrato de trabalho: sujeitos, relações e presunções”, *Prontuário de Direito do Trabalho* 2019 – I, CEJ, Lisboa, p. 92.

8 Assinalando o aspeto, v. BERNARDO LOBO XAVIER, *Manual de Direito do Trabalho* (col. Pedro Furtado Martins/ António Nunes de Carvalho/Joana Vasconcelos/Tatiana Guerra de Almeida), Lisboa: Rei dos Livros, 2019, p. 408. É, com efeito, o CT que, não obstante o incremento sinalizado, considera o teletrabalho excecional, como se depreende, entre outros preceitos, do n.º 6 do artigo 166.º, ao prever-se que «o trabalhador em regime de teletrabalho pode passar a trabalhar no regime dos demais trabalhadores da empresa, a título definitivo ou por período determinado, mediante acordo escrito com o empregador» (itálico nosso).

9 OSCAR VARGAS-LLAVE/IRENE MANDL/TINA WEBER/MATHIJN WILKENS, *Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age*, 2020, em: [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef19032en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef19032en.pdf).

10 A redação do artigo 13.º do Estatuto dos Trabalhadores não faz menção ao teletrabalho, referindo-se apenas, e só depois do Real Decreto 2/2015, de 23.10, ao trabalho remoto, cujo conceito se encontra na Convenção n.º 177 da OIT, em ideário marcado pela transição da máquina giratória para o computador. Seja como for, a contratação coletiva tem recortado a figura, embora com preferência clara pelo teletrabalho alternado, i. e., *pela conjugação do teletrabalho a partir de casa com o trabalho presencial*. Cfr. MELLA MÉNDEZ, “El nuevo trabajo a distancia en España: configuración general, *Conciliación de la vida laboral y familiar y crisis económica. Estudios desde el derecho internacional y comparado*, Madrid: Delta Publicaciones Universitarias, 2015, pp. 485-8.

11 Não se desconhecendo que são alguns os diplomas que, para efeitos próprios, apresentam uma definição de teletrabalho, de que é exemplo o n.º 2 do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 84/2003, de 24.IV, ou a Lei n.º 35/2014, de 20.VI.

*e do trabalho temporário*, de uma modalidade do contrato de trabalho<sup>12</sup>, embora, com acerto, seja tratado muitas das vezes como uma forma alternativa de trabalho<sup>13</sup>, dado que, em substância, o teletrabalho e/ou o trabalho presencial não são uma modalidade contratual, mas apenas formas de desenvolvimento da atividade laboral marcadas pelo local em que decorrem e pela utilização predominante das TIC<sup>14</sup>, como aliás o CT deixa transparecer (exemplo: n.º 2 do artigo 166.º)<sup>15</sup>.

As vantagens são conhecidas: (i) redução de custos para trabalhador e empregador; (ii) maior liberdade e autonomia, que pode beneficiar a produtividade e a gestão de tempo, designadamente em razão de uma diminuição de interações presenciais supérfluas e do tempo despendido em transportes; (iii) alguma flexibilidade na execução das tarefas; (iv) libertação de espaço e recursos na empresa; (v) possibilidade de captação de talentos que residem noutras geografias; (vi) aumento das margens de conciliação entre a vida profissional e familiar<sup>16</sup>; (vii) redução da poluição atmosférica; (viii) diminuição das taxas de sinistralidade rodoviária em razão do pressuposto descongestionamento das vias de circulação; (ix) habitabilidade de zonas despovoadas e, portanto, maior coesão territorial; (x) facilitação do enquadramento laboral de cidadãos portadores de deficiência (designadamente com dificuldades de locomoção); e (xi) promoção do acesso às novas tecnologias e à literacia digital.

Mas as interrogações, tanto de *jure condito* quanto de *jure condendo*, são várias: Quem é que pode teletrabalhar? A recusa do teletrabalho tem de ser justificada? É possível que o trabalhador cujo pedido de teletrabalho foi recusado possa alegar discriminação? O (tele)trabalhador

---

12 Por exemplo: MARIA IRENE GOMES, "Primeiras reflexões sobre a revisão do regime jurídico do contrato de trabalho a termo pelo novo Código do Trabalho", *Scientia Iuridica* 2009, n.º 318, pp. 281-2.

13 Assim o faz o Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13.III.

14 BERNARDO LOBO XAVIER, *Manual de Direito do Trabalho* (2019), cit., p. 407, insere a figura no âmbito do "trabalho atípico".

15 Veja-se a cláusula 2.ª do Acordo Quadro, que apresenta o teletrabalho como uma forma de organização e/ou execução do trabalho que utiliza as TIC, e leia-se JÚLIO VIEIRA GOMES, *Direito do Trabalho. Relações Individuais de Trabalho*, Coimbra: Coimbra Editora, 2007, pp. 737 e ss..

16 Contudo, ao contrário da perceção dominante, a OIT e o Eurofound já assinalaram que a intensidade de trabalho associada ao teletrabalho é superior àquela verificada nos locais de trabalho convencionais, evidenciando o potencial de conflito com a vida familiar/pessoal: [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1658en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1658en.pdf).



pode trabalhar para lá do horário de trabalho? Podem condicionar-se determinados benefícios sociais ou alguns suplementos remuneratórios ao teletrabalho ou então a quem, exercendo a sua atividade em regime de teletrabalho, trabalha a partir de local determinado pelo empregador? É possível imputar total ou parcialmente o custo das infraestruturas de telecomunicação e de energia ao trabalhador? Há limites para exercer o controlo da atividade sempre que esta é desenvolvida a partir do domicílio? É necessária uma avaliação de risco, no plano das condições de segurança e saúde verificáveis, para que o trabalhador possa iniciar a sua atividade em regime de teletrabalho? É acidente de trabalho aquele que envolve o (tele)trabalhador fora do horário de trabalho ou quando este trabalha a partir de um local público? É lícito proibir o teletrabalho sempre que o (tele)trabalhador tenha responsabilidades familiares que implicam uma justaposição das esferas profissional e familiar? Ou, pelo contrário, o teletrabalho deve ser aplicado preferencialmente sempre que existam responsabilidades familiares?

### III. Teletrabalho: âmbito

1. O artigo 165 do CT considera *teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação*.

São, por isso, reassumáveis três critérios para que, com base na noção defeituosa oferecida pelo CT<sup>17</sup>, se verifique uma situação de teletrabalho *proprio sensu*:

- (i) subordinação jurídica;
- (ii) local (fora de instalações pertencentes ao empregador) e
- (iii) natureza dos instrumentos de trabalho (recurso a *tecnologias de informação e de comunicação*).

Conquanto se verifique um afastamento físico entre o trabalhador e as instalações do empregador, podem atribuir-se diversas configurações ao trabalho à distância, e desde que este seja *habitual* e não meramente

---

17 Ler ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho* (18.ª ed.), Coimbra: Almedina, 2017, p. 209.

pontual ou ocasional<sup>18</sup>: não se exigindo a definição do local de trabalho no acordo destinado à execução da prestação em regime de teletrabalho – questão que, a par da eventual necessidade de previsão atinente aos mecanismos de compensação das despesas e/ou dos períodos de ligação e (in)disponibilidade, merece reflexões de política legislativa (...) -, o teletrabalho pode ser desenvolvido em casa (*home-based teleworker*), em instalações de clientes (*mobile teleworker*), em instalações habitualmente partilhadas por outros teletrabalhadores que prestam a sua atividade para uma ou diversas entidades (*telecottages*)<sup>19</sup> e com utilização de diferentes instrumentos (telemóvel, computador, televisão ou outros), posto que se encontre garantida a eficácia das comunicações entre o (tele)trabalhador e a empresa.

Aqui, em demarcação do critério espacial subjacente ao trabalho presencial, que implica uma atividade desenvolvida *no local de trabalho ou em local determinado pelo empregador*, à luz do recorte conceptual contido no CT, teletrabalho será aquele *que é prestado no domicílio do trabalhador ou em local livremente escolhido por si, durante a totalidade ou parte do seu dia, numa base não ocasional, sem que haja óbices, também por semelhança com a flexibilidade que se extrai do regime desenhado para o trabalho a tempo parcial<sup>20</sup>, à modulação intradiária ou semanal*

---

18 Será, pois, a regularidade no trabalho à distância com recurso às *tecnologias de informação e de comunicação* e não tanto a intensidade na sua utilização que conformam o conceito-quadro oferecido pelo artigo 165.º do CT.

19 Na Alemanha, onde não existe lei específica sobre o fenómeno, mas em que a negociação coletiva garante aos teletrabalhadores a exercício de todos os direitos sindicais, são múltiplas as concretizações do teletrabalho (i) *Heimbasierte (i) Telearbeit* (trabalho exclusivamente desenvolvido a partir de casa que, aqui e ali, é confundível com o trabalho ao domicílio, e que, por contraste, pode ser definido como o teletrabalho completo), (iii) *Alternierende Telearbeit* (teletrabalho alternado, que corresponde a um período em que o trabalho é desenvolvido a partir de casa e a outro em que é desenvolvido nas instalações do empregador), (iv) *Mobile Telearbeit* (teletrabalho móvel que ocorre em vários lugares e através do uso de diferentes instrumentos (computador, fax, telemóvel ou impressora portátil conectada à rede da empresa), e (v) *On-site Telearbeit* (o trabalho é desenvolvido a partir das instalações do cliente ou do fornecedor em contacto telemático permanente com o empregador). Cfr. RALF REICHWALD/KATHRIN MÖSLEIN/HANS SACHENBACHER/HERMANN ENGLBERGER, *Telekooperation: Verteilte Arbeits- und Organisationsformen*, Munique: Springer, 2013, pp. 83-136.

20 Ao contrário que se encontrava estabelecido pela Lei n.º 103/99, de 26.07 e pelo CT2003 que definia o trabalho a tempo parcial como aquele que correspondia a 75% do praticado a tempo completo numa situação comparável, considera-se trabalho a tempo parcial aquele que corresponde a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo em situação comparável, registando-se

do teletrabalho em cruzamento com o trabalho presencial.

Porém, apenas se trata do teletrabalho realizado em regime de subordinação jurídica, omitindo-se o trabalho executado à distância em regime de dependência económica, mas sem subordinação jurídica, ou ainda aquele que decorre no âmbito de um contrato de prestação de serviço mediante processos eletrónicos de comunicação (*online*)<sup>21</sup>, o mesmo se verificando quanto a outras situações de trabalho subordinado em que as tecnologias digitais não são essenciais ao desenvolvimento da atividade laboral, mesmo que sejam utilizadas.

Isto significa, por um lado, que nem todo o trabalho remoto é teletrabalho – há ainda um conjunto de atividades comumente desenvolvidas fora do local habitual de trabalho com recurso a *tecnologias de informação e de comunicação* que, distinguindo trabalho remoto de teletrabalho, não são, também em razão da falta do pressuposto acordo escrito, subsumíveis ao conceito *ex lege* de teletrabalho -, e, por outro lado, que o teletrabalho *qua tale* apenas tem cabimento se houver um *contrato de trabalho* em que a atividade é prestada através do recurso a *tecnologias de informação e de comunicação*, sem o qual não se suscitará a aplicação do regime contido na subsecção V da Secção IX do CT<sup>22</sup>.

Todavia, tendo em vista o artigo 12.º do CT, e assumindo-se que o

---

que, com o CT2009, houve uma alteração no regime do contrato de trabalho a tempo parcial suscetível de reduzir a utilidade da figura do trabalho intermitente, por via da admissibilidade do trabalho a tempo parcial anualizado subjacente ao n.º 3 do artigo 150.º do CT. Todavia, nas hipóteses de trabalho a tempo parcial anualizado, deve entender-se que a al./b do n.º 1 do artigo 153.º exige que se mencione o período normal de trabalho semanal aplicável durante o período de trabalho anualmente definido. Ainda: CATARINA DE OLIVEIRA CARVALHO, “A desarticulação do regime legal do tempo de trabalho”, cit., 371-2 e, na jurisprudência, Ac. RI. de 20.11.2017 (NELSON FERNANDES), proc. n.º 5730/16.2T8PRT.P1, lendo-se que «o artigo 153.º do CT/2009 identifica os vários requisitos necessários para que o contrato de trabalho possa ser exercido a tempo parcial, entre os quais, de acordo com a alínea b) do seu n.º 1, a indicação do período normal de trabalho diário e semanal, com referência comparativa a trabalho a tempo completo, requisito este que tem por objetivo obstar a abusos inaceitáveis por parte da entidade empregadora, colocando no seu livre arbítrio a atribuição, ou não, de um número mínimo de horas de trabalho diário ou semanal, como ainda, do mesmo modo, de não atribuição de qualquer trabalho por largos períodos de tempo ou a atribuição de meras “migalhas” retributivas».

21 Ler ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho* (2017), cit., 209, que, acentuando a noção defeituosa que o CT oferece em relação ao teletrabalho, salienta que a «inexistência de subordinação implicará a neutralidade jurídica dessa relação funcional».

22 Cfr. PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho* (2019), cit., p. 696.

método indiciário fornece um referencial de segurança que o método tipológico não logra obter<sup>23</sup> (a busca de indícios internos e externos associados à subordinação jurídica é mais fiável do que a operação de comparação do tipo contratual com o tipo legal na averiguação dos elementos essenciais do contrato de trabalho que caracteriza o método tipológico), será fundamental atentar à propriedade dos instrumentos de trabalho, à assunção dos encargos energéticos ou com telecomunicações ou ao tipo de instruções dadas pelo empregador, até por força do relevo que o CT empresta à atividade exercida «no âmbito de organização e sob autoridade» do empregador, em clara acentuação da componente organizacional do contrato de trabalho<sup>24</sup>.

No quadro excecional que envolve a situação atual e perante a impossibilidade de os empregadores se terem dotado em tempo de recursos tecnológicos para disponibilizar à generalidade dos seus trabalhadores, os meios utilizados são, na maior parte dos casos, próprios de quem trabalha, não tenho havido ademais a «formação adequada sobre a utilização de tecnologias de informação e de comunicação inerentes ao exercício da respetiva atividade» (n.º 2 do artigo 169.º), que acresce ao dever geral de formação aplicável a todos os trabalhadores<sup>25</sup>.

Tratando-se de situação que, não sendo absolutamente essencial para dar resposta à questão de saber se a atividade desenvolvida pelos (tele)trabalhadores pode ser monitorizada através de meios de vigilância à distância (*infra*) em nome de um bordão genérico de necessidades empresariais<sup>26</sup>, certo é que a propriedade dos instrumentos pode revelar-se decisiva quanto à utilização que o seu proprietário faz

---

23 ROSÁRIO PALMA RAMALHO, "Delimitação do contrato de trabalho e presunção de laboralidade no novo Código do Trabalho", *Estudos em homenagem ao Professor Doutor Carlos Ferreira de Almeida – Volume III, Lisboa: Almedina, 2011, pp. 561-580.*

24 Ler JOÃO LEAL AMADO & TERESA COELHO MOREIRA, "A lei sobre TVDE e o contrato de trabalho: sujeitos, relações e presunções" (2019), cit., pp. 82-6.

25 O incumprimento deste dever por parte dos empregadores, embora podendo ser considerado atendível perante a excecionalidade da situação vivida, poderá eximir o trabalhador de responder por certo tipo de danos causados aos equipamentos sempre que estes tenham sido facultados pelos empregadores.

26 Em desenvolvimento deste enquadramento, que implica especiais exigências de fundamentação para a compressão de direitos fundamentais e que, em última instância, acerta em questões conexas com o ónus de alegação e prova, v. OLMIER DE SCHUTTER, "Human rights in employment relationships: contracts as power", *The European Convention on Human Rights and the Employment Relations*, Oxford: Hart Publishing, 2013, pp. 105-142.

deles, designadamente para fins pessoais, embora pareça claro que *num mundo cada vez mais dominado pelas tecnologias de informação e comunicação, em que os meios de comunicação são centrais no trabalho de qualquer empresa ou empregador, não se afigura lógico nem realista que, no contexto da relação de trabalho, se proíba de forma absoluta a utilização de telefones e telemóveis, do correio eletrónico e o acesso à Internet para fins que não sejam estritamente profissionais*<sup>27</sup>.

Mas, para o que ora interessa, essa propriedade pode outro tanto revelar-se determinante, sempre que não exista contrato de trabalho, quanto à verificação de uma situação laboral<sup>28</sup>: a alínea e) do n.º 5 do artigo 166.º do CT estabelece que do contrato também deve constar a propriedade dos instrumentos de trabalho a utilizar pelo teletrabalhador e quem é responsável pela respetiva instalação, manutenção e pagamento das inerentes despesas de consumo e de utilização; se nada for previsto no contrato a este respeito, presume-se que estes instrumentos de trabalho são propriedade do empregador (presunção ilidível), o qual é, por isso, responsável pela sua instalação e manutenção, bem como pelo pagamento das inerentes despesas, nestas se incluindo a eletricidade, o telefone e a Internet.

---

27 Para lá de ALAIN SUPLOT, "Travail, droit et technique", *Droit Social* 2002, pp. 20-1 (pp. 13-25), cfr. ainda a posição da CNPD contida na Deliberação da CNPD n.º 1638/2013, de 16.VII, embora, como regra, caso o empregador tenha disponibilizado instrumentos respeitantes a tecnologias de informação e comunicação (como computadores) para fins de teletrabalho, o trabalhador deva alocá-los à prestação de trabalho, conforme aliás se prevê no n.º 3 do artigo 168.º do CT. Em qualquer caso, o trabalhador goza do direito de reserva e confidencialidade relativamente ao conteúdo de mensagens de natureza pessoal e de acesso a informação não profissional, que envie ou receba através do correio eletrónico (artigo 22.º do CT), uma vez que se encontram envolvidos o direito à inviolabilidade da correspondência e o direito à reserva da intimidade da vida privada (artigos 75.º, 76.º e 80.º do CC, e n.º 2 do artigo 16.º do CT).

28 A alínea e) do n.º 5 do artigo 166.º do CT estabelece que do contrato também deve constar a propriedade dos instrumentos de trabalho a utilizar pelo teletrabalhador e quem é responsável pela respetiva instalação, manutenção e pagamento das inerentes despesas de consumo e de utilização. Convém articular este preceito com o disposto no artigo 168.º do CT, já que, se nada for previsto no contrato a este respeito, presume-se que estes instrumentos de trabalho são propriedade do empregador (presunção ilidível), o qual é, por isso, responsável pela sua instalação e manutenção, bem como pelo pagamento das inerentes despesas, nestas se incluindo a eletricidade, o telefone e a Internet. Paralogicamente, uma leitura literal do preceito sugere que se os instrumentos de trabalho pertencerem ao trabalhador será este quem, para lá do suporte do seu custo aquisitivo, terá de assegurar o pagamento das despesas inerentes à sua utilização, em solução que, no plano interpretativo, se mostra sistemicamente desproporcionada.

Ora, se a alínea e) do n.º 5 do artigo 166.º do CT viabiliza que *ex contractu* se transfiram integralmente todos os custos e despesas para o trabalhador (não há qualquer tutela mínima, relegando-se essa conformação para a arena contratual), na falta de qualquer estipulação contratual determina-se, paralogicamente, que, se os instrumentos de trabalho pertencerem ao trabalhador, será este quem, para lá do suporte do respetivo custo aquisitivo, terá de assegurar o pagamento das despesas diretas e indiretas inerentes à sua utilização, forjando-se uma solução que, no plano interpretativo, se mostra sistemicamente desproporcionada.

Tratando-se de aspeto regimental carecido de revisão – em leitura, porventura excessivamente rígida, o suporte desse conjunto de custos e despesas viabiliza o entendimento de que há uma ofensa ao princípio da irreduzibilidade da retribuição, posto que, com recuada tradição, nos termos da alínea d) do art.º 129.º, é proibido ao empregador “(d)iminuir a retribuição, salvo nos casos previstos no Código e nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho”<sup>29</sup> -, importa, contudo, também aqui, não partir do incumprimento do regime ou da sua utilização patológica para, em função do desvio, traçar o enquadramento laboral aplicável, e reter que o teletrabalho, ao revés do que se verifica com os princípios tradicionais de gestão e de organização do trabalho baseados em escalas de supervisão e controlo direto da prestação de trabalho presencial, implica modelos de organização do trabalho mais escorados na qualificação e na descentralização da autonomia (qual *hiposubordinação*).

Ora, se imaterialidade da prestação torna pouco nítidos os índices de subordinação<sup>30</sup> e esta é «uma noção de geometria variável, comportando uma extensa escala gradativa»<sup>31</sup> (avultará, nesse contexto, enquanto ressaibos do poder de controlar a atividade do trabalhador associado ao poder de direção e/ou à hetero-organização, a fixação de objetivos, a existência de obrigações periódicas de reporte e/ou a predefinição de

---

29 PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho* (2019), cit., 635, entende que o princípio “não obsta a que sejam afectadas as parcelas correspondentes ao maior esforço ou penosidade do trabalho sempre que ocorram, factualmente, modificações ao nível do modo específico de execução da prestação laboral”.

30 Ler BERNARDO LOBO XAVIER, *Manual de Direito do Trabalho* (2019), cit., p. 408, que, embora eliticamente, refere que se encontram critérios quantitativos.

31 JOÃO LEAL AMADO & TERESA COELHO MOREIRA, “A lei sobre TVDE e o contrato de trabalho: sujeitos, relações e presunções” (2019), cit., p. 87.

reuniões em teleconferência), tudo isto é particularmente turvo perante as novas fórmulas de organização empresarial baseadas no *smart work*, que, à semelhança do teletrabalho (lá onde o *smart work* não constitui uma *modalidade* de teletrabalho), deslocalizam o local de trabalho e fazem uso das novas tecnologias, mas que, em acentuação, atribuem aos profissionais substanciais margens de autonomia: são estes quem decidem o cronograma da atividade e as ferramentas de trabalho a utilizar, bem como o local a partir do qual desenvolvem a sua atividade<sup>32</sup>.

Tal implica, portanto, um falecimento do poder de direção ou da pressuposta inserção funcional do trabalhador numa estrutura organizativa predisposta e dirigida por outrem, uma vez que, sem que haja qualquer horário, o trabalho e/ou as ideias vêm de qualquer lugar (independentemente da experiência, da demografia ou das competências), tratando-se, assim, de uma figura que aparece, não raras vezes, situada na anomia do trabalho existente na nova era digital (os problemas não são apenas de qualificação, mas também de regulação, havendo vantagem em que a contratação coletiva possa intervir), já que a sua fisiologia afasta a aplicação de figuras como a mobilidade geográfica ou outras vicissitudes laborais e suscita incerteza quanto ao enquadramento a seguir no que respeita, entre outros aspetos, aos tempos de trabalho (incluindo-se aí o seu respetivo registo e cumprimento), à utilização dos instrumentos de trabalho, à privacidade e ainda à proteção de dados.

2. Havendo dúvidas, enquanto elementos constitutivos do trabalho, no que respeita à nocividade do desaparecimento do contato físico, das trocas informais e/ou das interações (quais componentes essenciais da realização autoconstituente que o bem *trabalho* transporta) e à possível deterioração das condições de trabalho que vão implicadas, refluindo ao teletrabalho *proprio sensu* – onde estes traços também marcam presença

---

32 As vantagens que aparentemente concorrem para este modelo escoram-se na chamada cultura *open source*, com os trabalhadores a partilharem o interesse em trabalhar de forma colaborativa na construção de algo sem a existência de regras e barreiras potencialmente cerceadoras da criatividade. Diz-se que este modelo assenta numa cultura baseada na confiança e na liberdade, sinalizada à concretização de objetivos e à gestão de resultados e *benchmarks*. Ver TIZIANO BOTTERI/GUIDO CREMONESI, *Smart working & smart workers: Guida per gestire e valorizzare i nuovi nomadi*, Milão: FrancoAngeli, 2017, pp. 11 e ss.



–, e sem que se veja razão para afastar a sua aplicação aos contratos a termo, a tempo parcial ou ao trabalho temporário (justaposição de *modalidades* de contratos de trabalho), este, à semelhança da comissão de serviço, pode ser externo ou interno, assim se cuido, respetivamente, de contrato de trabalho celebrado para a execução *ab initio* da prestação em teletrabalho ou da adoção do regime de teletrabalho superveniente.

Neste último caso, o acordo de teletrabalho não pode ter uma duração superior a três anos, exceto se outra for a solução definida em IRCT, registando-se que o mesmo pode cessar por decisão de qualquer dos sujeitos durante os primeiros 30 dias da sua execução (n.º 1 do artigo 167.º).

Abrindo-se dúvidas quanto à questão de saber se os três anos configuram um limite à duração inicial do regime de teletrabalho e se são admissíveis renovações sem qualquer limite, compreende-se mal que, nos casos em que é celebrado contrato para prestação subordinada de teletrabalho *ab initio*, não exista qualquer possibilidade de passar a prestar o trabalho em formato presencial ou que, mediante a verificação de determinadas circunstâncias, o trabalhador não possa, após o decurso de um período razoável, intercalar o teletrabalho com o trabalho presencial se não houver acordo escrito com o empregador (n.º 6 do artigo 166.º do CT).

Uma vez que as circunstâncias específicas subjacentes à necessidade de um regime de teletrabalho podem mudar, os trabalhadores, tanto no caso do prazo estabilizador de três anos quanto no caso em que o teletrabalho foi ajustado *ab initio* com duração indefinida, devem poder, respetivamente, requerer esse regresso antecipadamente ou desencadear, ao menos interpoladamente, o ritmo de trabalho subjacente ao trabalho presencial.

Admite-se com dificuldade que o artigo 167.º do CT intente assegurar a tutela do trabalhador que transita do regime *normal* para o teletrabalho (com vista a protegê-lo, procura-se com os 30 dias assegurar a reversibilidade da situação) e não exista qualquer tutela sempre que o teletrabalho é ajustado *ab initio*, sabendo-se que, por definição, é na fase da negociação e celebração do vínculo que, como nota JÜRGEN KÜHLING<sup>33</sup>, maiores probabilidades existem quanto à verificação de uma

---

33 JÜRGEN KÜHLING, "Die Berufsfreiheit des Arbeitnehmers" in *Festschrift für Dieterich*, Munique: C. H. Beck, 1999,



situação de debilidade negocial e em que o relativo desconhecimento entre os sujeitos – por definição, gerador de uma assimetria informativa – pode colocar alguns entraves à livre disposição das respetivas margens intrassubjetivas<sup>34</sup>.

Embora se possa dizer que, em razão da justaposição do prazo subjacente ao período experimental, o prazo de 30 dias que o trabalhador dispõe no caso de passagem ao regime de teletrabalho para reverter a situação não teria qualquer préstimo na situação em que o teletrabalho é acordado *ab initio*, a verdade é que o argumento prova demais, uma vez que na situação em que o prazo se aplica por força do trânsito para o regime de teletrabalho também não existe qualquer prazo de carência para a execução do contrato de trabalho, sendo, portanto, possível que o período experimental se encontre a decorrer<sup>35</sup>.

Não obstante as cautelas que se suscitam quanto à aplicabilidade do artigo 437.º do CC<sup>36</sup> (alteração fundamental das circunstâncias)<sup>37</sup>,

---

pp. 325 ss. Analisando o princípio da liberdade de trabalho à luz dos §§§ 1, 12 e 20 da GG, o Autor traz à liça a questão da assimilação de algumas cláusulas a determinações externas à vontade do trabalhador que, pelo contexto em que surgem, fazem desencadear um conjunto de níveis de proteção de molde a impedir imposições unilaterais em situações tidas como assimétricas e que conheceu na aplicação do regime das cláusulas contratuais gerais um importante mecanismo, após o novo parágrafo do 310 IV BGB.

34 Esta situação tem recolhido evidência empírica e, sem que esqueça que à luz do ponto 3 do Acordo Quadro sobre Teletrabalho (2002), o regime de teletrabalho nunca poderá resultar de uma imposição por parte do empregador, varia em função do nível de informação e de qualificação do trabalhador, conforme sinaliza SIMON DEAKIN, "Interpreting employment contracts: judges, employers, workers", *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 2004, vol. 20, n.º 2, pp. 201-226.

35 Aqui, uma solução possível está em configurar o direito de reversão a partir do prazo estabelecido para o período experimental aplicável ao contrato de trabalho concretamente celebrado.

36 A razão de ser do regime estabelecido no n.º 1 do artigo 437.º do CC está na mudança das circunstâncias em que as partes se vincularam, tornando excessivamente oneroso ou difícil para uma delas o cumprimento daquilo a que se encontra obrigada ou provocando um desequilíbrio acentuado entre as prestações correspondentes quando se trate de contratos de execução diferida ou de longa duração. O direito à resolução ou à modificação do contrato surge, nos termos do artigo 437.º, quando se verifiquem os seguintes requisitos: a) uma produção de uma alteração anormal das circunstâncias em que as partes fundaram a decisão de contratar; b) um juízo de que a exigência das obrigações assumidas pela parte lesada afeta gravemente os princípios da boa fé; c) a não cobertura dessa exigência pelos riscos próprios do contrato. Sobre os pressupostos do artigo 437.º do CC, cfr., por todos, ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, "Da Alteração das Circunstâncias. A Concretização do art.º 437.º do Código Civil, à luz da jurisprudência posterior a 1974", *Separata dos Estudos em Memória do Prof. Doutor Paulo Cunha*, Lisboa: AAFDL, 1987.

37 Cfr., por exemplo, a alínea b) do n.º 3 do artigo 394.º do CT, que configura como justa de causa de resolução atuável pelo trabalhador a situação em que existe «uma alteração substancial e duradoura das

admite-se, contudo, que, com base na alteração da situação de facto subjacente, o trabalhador possa deixar de prestar a sua atividade de forma integral em regime de teletrabalho; há naturalmente vantagem em que essa possibilidade fique legalmente explicitada e também em que, perante os aspetos envolvidos, a reversão não opere *ex abrupto*, estabelecendo-se, para o efeito, um prazo de pré-aviso razoável.

#### IV. Mecanismos de controlo

1. O teletrabalho traz novas ameaças à privacidade por via dos mecanismos de monitorização e controlo utilizáveis.

Em geral, a questão do grau de tutela atribuível à comunicação de dados e à privacidade que se encontra subjacente surge agudizada pela compressão das noções de tempo e de espaço associadas à digitalização da atividade<sup>38</sup> e aos desenvolvimentos da sociedade de informação (as novas tecnologias potenciam fragilidades sociais e materiais, que põem em crise a segurança e a privacidade das pessoas), processo que, trazendo novas técnicas de captação, transmissão, manipulação, gravação, conservação ou comunicação de dados de som e de imagem, suscita também, agora em plano *sociotécnico*<sup>39</sup>, renovados mecanismos de prevenção do risco, do conflito e do dano associáveis à proteção dos

---

condições de trabalho no exercício lícito de poderes do empregador», que pressupõe a inexistência de culpa do empregador e, em rigor, a ausência de qualquer situação de incumprimento. Embora não se verifique a extrinsecidade das circunstâncias que inere ao artigo 437.º do CC, topa-se com uma excessiva onerosidade superveniente, que determina uma afinidade etiológica entre as figuras. Sobre as situações inseríveis na alínea b) do n.º 3 do artigo 394.º, mas à luz do alínea b) do n.º 3 do artigo 441.º do CT2003, cfr., por todos, JÚLIO VIEIRA GOMES, *Direito do Trabalho* (2007), cit., pp. 1053-5, destacando-se as que se prendem com a organização do tempo de trabalho.

38 Ainda: JEAN-MARC SALMON, *Um mundo a grande velocidade* (trad. Luís Cabral), Porto: Ambar, 2002, p. 37. Interroga sugestivamente Emmanuel Ray, “Les Libertés dans L’entreprise”, *Pouvoirs* 2009, n.º 130, 142 (pp. 127-142): «“(p)our un travailleur du savoir”, c’est la liberté qui est désormais source de productivité: peu importe son temps ou son lieu de travail, si le résultat est là. Mais avec son Blackberry et son ordinateur portable lui permettant de travailler “où il veut, quand il veut”, liberté ou servitude volontaire?».

39 Sobre o conceito, que foi desenvolvido pelo Instituto de Engenheiros Elétricos e Electrónicos (IEEE) a partir da premissa de que as tecnologias estão ligadas à forma como sabemos as coisas, como tomamos decisões e como pensamos sobre nós mesmos e os outros, ler KLAUS SCHWAB, *Moldando a Quarta Revolução Industrial* (trad. Rui Candeias), Lisboa: Levoir, 2019, p. 53.

direitos e liberdades de quem trabalha<sup>40</sup>.

A eliminação da dominância do modelo fordista-taylorista, com o desaparecimento do trabalho em série e o desvanecimento da repetitividade de funções era para muitos um dado adquirido.

Contudo, a aplicação infrene do digital pode convocar, em refluxo histórico, uma *retaylorização* do trabalho, uma vez que, com vista à organização do trabalho, são utilizados *scripts* que predeterminam as tarefas, usando-se, em simultâneo, diferentes tipos de *software*, que, por um lado, segmentam o trabalho em tarefas precisas, esquematizando-o, por outro, através de algoritmos.

Se, em muitos casos, e em geografias diversas, os trabalhadores já recebem instruções por meios estritamente digitais – suscitando-se, pois, *de jure condendo*, um reforço das inspeções de trabalho no sentido de proibir práticas que implicam, qual *contraditio in terminis*, a ‘desumanização das relações de trabalho’ –, é importante relevar neste plano as *Orientações sobre o controlo à distância em regime de teletrabalho* emitidas pelo CNPD em 17.04.2020<sup>41</sup>: assumindo-se que «a regra geral de proibição de utilização de meios de vigilância à distância, com a finalidade de controlar o desempenho profissional do trabalhador, é plenamente aplicável à realidade de teletrabalho»<sup>42</sup>, esta *proibição de soluções tecnológicas para controlo à distância do desempenho do trabalhador*<sup>43</sup> (onde se inclui a obrigação de o trabalhador manter a

40 Certeiraemente, refere ALAIN SUPPIOT, “Travail, droit et technique”, *Droit Social* 2002, pp. 20-1 (pp. 13-25), «(l)a question essentielle posée aux juristes par les nouvelles technologies de l’information et de la communication est donc aujourd’hui d’identifier les risques spécifiques qu’ils font courir à l’être humain. Ces risques sont de deux sortes: abolissant le cadre spatio-temporel du travailleur pour le transporter dans un monde virtuel et un «temps réel» (i.e. instantané), ces technologies l’exposent au fantasme de l’ubiquité; inscrivant dans des machines les moindres de ses faits et gestes, elles l’exposent au fantasme de la transparence».

41 Ver: [https://www.cnpd.pt/home/orientacoes/Orientacoes\\_controlo\\_a\\_distancia\\_em\\_regime\\_de\\_teletrabalho.pdf](https://www.cnpd.pt/home/orientacoes/Orientacoes_controlo_a_distancia_em_regime_de_teletrabalho.pdf)

42 Alertando para os perigos neste domínio, ainda ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho* (2017), cit., p. 209.

43 Disso são exemplo, como assinala o documento, os *softwares* que, para além do rastreamento do tempo de trabalho e de inatividade, registam as páginas de Internet visitadas, a localização do terminal em tempo real, as utilizações dos dispositivos periféricos (ratos e teclados), fazem captura de imagem do ambiente de trabalho, observam e registam quando se inicia o acesso a uma aplicação, controlam o documento em que se está a trabalhar e registam o respetivo tempo gasto em cada tarefa (v. g.,

câmara de vídeo ligada ou a gravação de teleconferências) justifica-se, por um lado, em função do princípio da igualdade de tratamento (artigo 20.º do CT), substanciando, por outro, uma concretização dos princípios da proporcionalidade e da minimização dos dados pessoais, uma vez que a utilização de tais meios implica uma restrição desnecessária e seguramente excessiva da vida privada do trabalhador [alínea c) do n.º 1 do artigo 5.º do Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27.04.2016 (RGPD)].

Assim, e sem que se esqueça que o poder de controlo tem de ser exercido em conformidade com o princípio da boa fé e delimitado a partir do esquema de interesses que envolve o contrato de trabalho (a lealdade implicada reporta-se às características do vínculo<sup>44</sup>, não sendo uma lealdade pessoal ao empregador), importa, agora no plano legal, dissuadir o desenvolvimento de políticas empresariais que prescindam de uma avaliação do impacto quanto aos efeitos produzíveis pelas medidas a adotar no que à privacidade dos trabalhadores diz respeito [= assunção de regras transparentes e proporcionadas em atenção aos objetivos a atingir (*privacy impact assessment*)<sup>45</sup>], uma vez que só assim se garantirá que o empregador adotará os meios de controlo menos intrusivos, os quais, do que se conhece, encontram nos *sistemas de drenagem de resultado* o modelo mais satisfatório<sup>46</sup>.

Tudo isto, tendo presente o RGPD e as coordenadas normativas de monitorização sobre o tráfego de dados no âmbito das novas tecnologias providas do Grupo do artigo 29.º da Diretiva 95/46/CE<sup>47</sup>

---

*TimeDoctor, Hubstaff, Timing, ManicTime, TimeCamp, Toggl, Harvest).*

44 Nestes exactos termos, quanto ao *dovere di riservatezza*, cfr. GIAMPERO FALASCA, *Manuale di Diritto del Lavoro: Costituzione, svolgimento e risoluzione del rapporto di lavoro*, Milão: IlSole24Ore, 2011, p. 173.

45 JENS KIRCHNER/PASCAL R. KREMP/MICHAEL MAGOTSCH, *Key Aspects of German Employment and Labour Law* (2.ª ed.), Berlim: Springer, 2016, p. 151.

46 Analogamente, no que aos contactos telefónicos diz respeito, o empregador só estará legitimado para comprovar os destinatários dos contactos e a respetiva duração, sem que possa proceder à audição e/ou gravação das chamadas realizadas. Isto, conquanto o telefone ou o telemóvel fornecido sejam da empresa, já que essa possibilidade está absolutamente vedada no caso de o meio de comunicação ser pertença do trabalhador. Cfr. CHRISTOPHE RADÉ, “Nouvelles technologies de l’information et de la communication et nouvelles formes de subordination”, *Droit Social* 2002, n.º 1, p. 31.

47 O Grupo de Trabalho, que é conhecido como o Grupo de proteção das pessoas no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais, foi instituído pelo artigo 29.º da Diretiva 95/46/CE, assumindo-se

– em síntese, uma medida de monitorização tem que passar uma lista de quatro testes: (i) transparência, (ii) necessidade, (iii) equidade e (iv) proporcionalidade –, ou a Recomendação CM/Rec(2015)5 do Comité de Ministros do Conselho da Europa sobre o tratamento de dados de natureza pessoal no contexto do emprego, que, no ponto 14, (i) veda, por princípio, quaisquer interferências por parte do empregador em dispositivos técnicos e TIC usados pelo trabalhador que comprometam a sua privacidade e (ii) estabelece a necessidade de uma informação adequada e regular quanto a uma eventual monitorização do uso da *Internet* e de outras comunicações eletrónicas, a qual deve incluir a finalidade do tratamento, o prazo de validade dos dados recolhidos, os dados de *login* salvos e o arquivamento de mensagens eletrónicas profissionais.

2. Já que no respeita ao tempo de trabalho e ao respetivo controlo, essa gestão tende a fugir aos moldes habituais, uma vez que, por regra, o trabalhador estará no seu domicílio.

O princípio é o do que o trabalhador não vê os seus direitos de personalidade enfraquecidos em razão do seu envolvimento pelo regime de teletrabalho.

Assim, quanto ao registo de tempos de trabalho, são possíveis soluções tecnológicas que reproduzam o registo efetuado quando o trabalho é prestado nas instalações da entidade empregadora (*i. e.*, registar o início e fim da atividade laboral e pausa para almoço), havendo vantagem que, no futuro, a configuração dos meios de controlo deva constar, enquanto menção obrigatória, do acordo de teletrabalho, também como forma de facilitar a sindicabilidade inspetiva e/ou judicial não só do seu desenho, como também do seu (in)cumprimento.

Em todo o caso, sendo possível a fixação de coordenadas relativas *ao tempo de início e de fim da atividade ou das suas frações, ao tempo para*

---

como o órgão consultivo independente da UE em matéria de proteção de dados e privacidade. As suas tarefas são definidas no artigo 30.º da Diretiva 95/46/CE e no artigo 14.º da Diretiva 97/66/CE, sendo o secretariado assegurado pela Comissão Europeia. Em alusão às coordenadas do Grupo sobre o ponto, cfr. FRANK HENDRICKX, "Employment Privacy", *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies* (ed. Roger Blanpain), The Netherlands: Kluwer Law International, 2007, pp. 432-9 (pp. 419-438).

*ativar e desativar o equipamento e/ou ao tempo despendível para preparar e executar as tarefas de cada do ciclo da atividade, não se poderá recolher mais informação do que a necessária para a prossecução daquela finalidade.*

Admite-se ainda, em linha com as orientações da CNPD, que o empregador possa fixar a obrigação de envio de e-mail, SMS ou qualquer outro modo similar que lhe permita, para além de controlar a disponibilidade do trabalhador e os tempos de trabalho, demonstrar que não foram ultrapassados os tempos máximos de trabalho permitidos por lei.

3. Contudo, o potencial de abuso, tantas vezes autoinduzido, reconvoça a necessidade de se prever o direito à desconexão, designadamente a desconexão digital (hoje, muito em função da autoindução, mais do que de um direito, fala-se em dever do empregador, qual “*do not disturb* patronal”<sup>48</sup>), procurando, na sequência da “Lei El Kohmri” ou dos artigos 20.º-A do *Estatuto de los Trabajadores* e 88.º da Lei Orgânica 3/2018, de 05.12, obviar-se aos perigos de uma forma de trabalho suscetível de estilhaçar o momento e o lugar enquanto elementos que, em escala diversa, devem conformar a prestação. Em rigor, este decorre da alínea b) do artigo 59.º da CRP.

Limitando-se a subordinação (e a inerente disponibilidade do trabalhador) ao horário de trabalho previsto, o direito ao repouso e o direito à conciliação entre a vida profissional e a vida privada e familiar são, por si sós, fundamento bastante para que seja lícito ao trabalhador não atender o telefone ao empregador nem responder a um *e-mail* fora do seu tempo de trabalho. Apenas assim não será, para solicitações urgentes ou casos de força maior, a enquadrar pelas regras do trabalho suplementar: a questão, perante a confundibilidade do domicílio com o local de trabalho e atentos os (novos) riscos para a segurança e saúde no trabalho especificamente implicados pelo teletrabalho, muito associado a uma cultura empresarial “*always on*”, reganha acuidade<sup>49</sup>.

---

48 A expressão é de JOAO LEAL AMADO, “Tempo de trabalho e tempo de vida: sobre o direito à desconexão profissional”, cit., p. 122.

49 A situação agrava-se no quadro do teletrabalho com isenção de horário. Aplicando-se o regime supletivo, que implica a não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho, a consagração do direito à desconexão trará um alcance limitado, valendo apenas para os períodos de descanso interjornadas que

Tendo em vista o n.º 1 do artigo 169.º e o n.º 1 do artigo 170.º, o trabalhador tem o direito a desligar os dispositivos digitais e os *smartphones*, bem como a não responder a mensagens de correio eletrónico e a atender telefonemas fora do período normal de trabalho. Serão, por isso, ilícitas quaisquer exigências do empregador relativamente à utilização desses equipamentos nesses períodos de descanso, com ressalva das situações em que, legalmente, o trabalhador pode ter de prestar atividade fora do período normal de trabalho, como é o caso do trabalho suplementar”.

Aqui, como se viu, sempre que o teletrabalho seja realizado no domicílio do trabalhador, a visita ao local de trabalho só deve ter por objeto o controlo da atividade laboral, bem como dos instrumentos de trabalho, e apenas pode ser efetuada entre as 9 e as 19 horas, com a assistência do trabalhador ou de pessoa por ele designada.

Embora o Acordo Quadro preveja a necessidade de acordo do trabalhador para que a visita do empregador ao domicílio do teletrabalhador possa ocorrer, o n.º 2 do artigo 170.º do CT associa essa possibilidade a um direito do empregador, podendo entrever-se no acordo subjacente à prestação da atividade em regime de teletrabalho a necessária concordância do trabalhador para esse efeito.

Contudo, o preceito não esclarece se a identidade de quem visita o domicílio é relevante ou se, nos casos em que o controlo tem por objeto os instrumentos de trabalho, é fundamental a propriedade dos mesmos.

Compreendendo-se que as limitações impostas pelo intervalo horário das visitas se destine a garantir a inviolabilidade de um tempo dedicável pelo trabalhador à família e ao lazer, não haverá margem para outra solução interpretativa que não a de que a visita apenas pode ocorrer em dia normal de trabalho.

Cuidando-se de questão que, no contexto de uma revisão do regime legal sobre o teletrabalho, pode vir a ser explicitada, o mesmo se verifica quanto à exigência de comunicação atempada no que à realização da

---

indiretamente limitam o período normal de trabalho diário (11 horas entre duas jornadas de trabalho), assim como para os dias de descanso obrigatório e complementar e nas férias. A situação agudiza-se categorias de trabalhadores a quem não se aplica nem o descanso diário de 11 horas, nem sequer o limite médio semanal de 48 horas imposto pela Diretiva 2003/88/CE e transposto para o artigo 211.º do CT, como é o caso dos cargos de administração ou de direção ou com poder de decisão autónomo.



visita diz respeito, atentos os princípios da reserva da vida privada e da proteção do domicílio subjacentes.

## V. Acidentes de trabalho

No que respeita a acidentes de trabalho e doenças profissionais em teletrabalho, considera-se, por um lado, como *local de trabalho* todo o lugar em que o trabalhador se encontra ou deva dirigir-se em virtude do seu trabalho e em que esteja direta ou indiretamente sujeito ao controlo do empregador, entendendo-se, por outro, que é *tempo de trabalho*, além do período normal de trabalho, o que preceder o seu início, em atos de preparação ou com ele relacionados, e o que se lhe seguir, em atos também com ele relacionados, e ainda as interrupções normais ou extraordinárias de trabalho [alínea b) do n.º 2 do artigo 8.º da LAT].

Sabendo-se que o nexo de causalidade se presume sempre que a lesão aconteça no tempo e no local de trabalho (artigo 10.º da LAT), este quadro definitório é particularmente relevante, uma vez que o teletrabalho, além de requerer níveis de trabalho mais intensos e de aumentar a probabilidade de conflitos trabalho-família, é suscetível de afetar o bem-estar dos trabalhadores e aumentar os seus níveis de stresse, potenciando o surgimento de acidentes ou de um tipo específico de doenças profissionais, designadamente as que se associam ao aumento dos níveis de ansiedade, depressões e distúrbios do sono, tantas vezes cruzados com o sedentarismo e o isolamento social potenciados pela falta de interação.

Ora, se o que distingue um acidente de trabalho de um acidente em regime de teletrabalho é o local de risco (no teletrabalho o local de trabalho será o domicílio do trabalhador), o trabalhador que preste atividade ao abrigo do regime de teletrabalho terá os mesmos direitos e deveres que os demais trabalhadores<sup>50</sup>, nomeadamente no que se

---

50 Nota para o enquadramento relativo ao seguro de acidentes de trabalho, já que, nos termos da Lei n.º 98/2009, de 04.IX, e como forma de garantir o ressarcimento integral dos danos emergentes do acidente de trabalho, o legislador obriga o empregador a transferir a responsabilidade pela reparação para entidades legalmente autorizadas a realizar este seguro, sob pena de ter de responder pela diferença relativa às indemnizações por incapacidade temporária e pensões devidas, bem como pelas despesas efetuadas com a hospitalização e assistência clínica, na respetiva proporção, que não tenha sido



refere à reparação de danos emergentes de acidente de trabalho ou doença profissional (n.º 1 do artigo 169.º do CT)<sup>51</sup>.

Tratando-se de enquadramento aplicável a outro tipo de prestações (v. g., subsídio de doença, enquanto prestação pecuniária que visa a compensação da perda de rendimento de trabalho em consequência de incapacidade temporária para o exercício da atividade em razão de doença) e que não deixa de suscitar dificuldades<sup>52</sup>, o mesmo se verifica a propósito da segurança e saúde no trabalho, avaliação de riscos, vigilância da saúde, informação e formação sobre os riscos e o modos de os prevenir, na sequência do que também dispõe o ponto 8 do Acordo Quadro (que prevê a responsabilidade do empregador pela proteção da saúde e segurança no trabalho do teletrabalhador) e em consonância com a Diretiva n.º 89/391/CEE do Conselho, de 12.06.1989, relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho.

Se, muitas vezes, não existe uma divisão no domicílio exclusivamente dedicada ao exercício da atividade profissional e as dificuldades de sincronização do tempo e do espaço com o das crianças ou outros/as familiares suscitam problemas no que à observância das regras sobre segurança e saúde no trabalho diz respeito (as condições logísticas oferecidas pelo domicílio, a par de diferentes níveis de literacia digital, podem rasgar novas formas de discriminação), nesse contexto avultam os conflitos potencialmente surgíveis entre a reserva da intimidade privada associada à utilização do domicílio para trabalhar e os controlos e inspeções a desenvolver pelos organismos públicos competentes,

---

transferida (artigo 79.º). Se, neste caso, a seguradora será tão somente subsidiariamente responsável e apenas pelo pagamento das prestações normais, cabe referir que, mesmo em contexto pandémico e nas situações em que o teletrabalho foi potestativamente desencadeado pelo trabalhador, há uma obrigação a cargo do empregador de comunicação à seguradora da alteração relativa à forma de execução da atividade laboral e do local em que esta decorre(rá) enquanto corolários do teletrabalho, obrigação que, em muitos casos, terá sido incumprida.

51 Cfr. também o artigo 5.º da Lei n.º 101/2009, de 08.IX, quanto ao trabalho no domicílio.

52 Sendo considerada *ex lege* como doença «toda a situação mórbida, evolutiva, não decorrente de causa profissional ou de acto da responsabilidade de terceiro pelo qual seja devida indemnização, que determine incapacidade temporária para o trabalho», e devendo entender-se que, em afastamento de um leitura seletiva, o impedimento deverá abranger todos os atos próprios do exercício da atividade profissional, o mero envio de um ficheiro poderá ser considerado trabalho...

designadamente em matéria de tempo de trabalho e de segurança e saúde no trabalho.

Na verdade, todo o instrumentário relativo à proteção da segurança e saúde no trabalho foi idealizado a partir da unidade fabril, caracterizável pela fixidez do local de trabalho, controlado pelo empregador e facilmente fiscalizável pelos serviços inspetivos.

O enunciado contido no n.º 1 do artigo 170.º do CT, ao prever que «sempre que o teletrabalho seja realizado no domicílio do trabalhador, a visita ao local de trabalho só deve ter por objecto o controlo da actividade laboral, bem como dos instrumentos de trabalho e apenas pode ser efectuada entre as 9 e as 19 horas, com a assistência do trabalhador ou de pessoa por ele designada», sugere aliás uma desresponsabilização da entidade empregadora pelo cumprimento nas normas sobre segurança e saúde no trabalho, ao não permitir que a visita possa incidir sobre a verificação dessas condições.

Ora, a realidade demonstra que quem se encontra em regime de teletrabalho está mais exposto a uma pior gestão de segurança e saúde no trabalho no local de trabalho (*inclusive* a uma avaliação deficiente dos riscos), havendo pouca probabilidade de as casas e equipamentos pessoais dos trabalhadores cumprirem as normas ergonómicas, ambientais e de segurança e saúde no trabalho<sup>53</sup>.

## VI. O direito ao teletrabalho

1. Aspeto relevante, que se antevê suscetível de alargamento em tempos próximos, está nas situações que o CT, em derrogação à lógica consensual que conforma a aplicação do teletrabalho, prefigura como permitentes da aplicação unilateral do teletrabalho, mediante a atribuição de um direito potestativo ao trabalhador.

Recordando que, no quadro das medidas excepcionais e temporárias relativas à situação epidemiológica do COVID-19, o artigo 29.º do

---

53 Para lá das regras apertadas que a Lei n.º 102/2009, de 10.IX, contém, realce para o dever geral que recai sobre o empregador quanto à necessidade de assegurar boas condições de trabalho, de prevenir riscos e acidentes de trabalho, de adotar as prescrições e medidas previstas na lei ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho em matéria de segurança e saúde no trabalho, e de informar e formar os trabalhadores nesta matéria [artigo 127.º, n.º 1, alíneas c), g), h) e i) do CT].

Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13.IV, veio permitir que, durante a vigência do decreto-lei, «o regime de prestação subordinada de teletrabalho pode ser determinado unilateralmente pelo empregador ou requerida pelo trabalhador, sem necessidade de acordo das partes, desde que compatível com as funções exercidas»<sup>54</sup> – enquadramento que, ainda antes do Decreto n.º 2-A/2020, de 20.III (regime contido no artigo 6.º: obrigatoriedade de teletrabalho para, num pressuposto de compatibilidade, todas as funções que possam ser realizadas fora do local de trabalho e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação), foi outro tanto aplicado aos trabalhadores da Administração Pública, onde contudo também foram salvaguardados os casos de trabalhadores de serviços essenciais, registando-se que, em qualquer dos casos, o ingresso em regime de teletrabalho precluiu o direito ao apoio financeiro desenhado para quem ficasse em casa com os filhos devido ao encerramento das escolas<sup>55</sup> –, o CT prevê que o trabalhador que seja vítima de violência doméstica tem o direito de passar a exercer a sua atividade em regime de teletrabalho, desde que este seja compatível com a atividade desempenhada (n.º 2 do artigo 166.º).

Para lá de pedido dirigido ao empregador com esse fim, exige-se, para o efeito, que o trabalhador tenha apresentado a correspondente queixa-crime (*summo rigore*, denúncia, face à natureza pública do crime de violência doméstica) e abandonado a casa de morada de família, embora não se preveja (i) qualquer prazo para o empregador transmitir a sua decisão ou tão pouco (ii) qualquer exigência de fundamentação, ao que acrescem, no plano interpretativo, substanciais dificuldades no que refere à (iii) ausência de critérios para a mensuração da duração do regime de teletrabalho.

---

54 O n.º 2 do artigo 29.º salvaguarda, no entanto, os trabalhadores abrangidos pelo artigo 10.º, prevendo-se aí que seja identificado em cada agrupamento de escolas um estabelecimento de ensino que promove o acolhimento dos filhos ou outros dependentes a cargo dos profissionais de saúde, das forças e serviços de segurança e de socorro, incluindo os bombeiros voluntários, e das forças armadas, os trabalhadores dos serviços públicos essenciais, de gestão e manutenção de infraestruturas essenciais, bem como outros serviços essenciais, cuja mobilização para o serviço ou prontidão obste a que prestem assistência aos mesmos (n.º 1) e estabelecendo-se, ademais, que os trabalhadores que exercem essas atividades são mobilizáveis pela entidade empregadora ou pela autoridade pública (n.º 2).

55 Bastando que, para a verificação dessa incompatibilidade, um dos progenitores estivesse em teletrabalho.

Esta situação, no plano da unilateralidade, concorre com as situações que envolvem trabalhadores com filho(s) até três anos (dúvidas também existem, no entanto, quanto à inclusão naquela *factis species* de filhos com três anos, que não apenas com *menos de*), circunstância em que o CT, após a Lei n.º 120/2015, de 01.IX, prevê o direito a exercer a atividade em regime de teletrabalho sempre este seja compatível com a atividade desempenhada e a entidade empregadora disponha de recursos e meios para o efeito.

Se, em qualquer das situações identificadas, o empregador não se pode opor ao pedido do trabalhador (embora a condição subjacente aos «recursos e meios para o efeito» contida no n.º 3 do artigo 166.º possa funcionar como travão a esse direito potestativo, sem que, ao contrário do que sucede em lugares paralelos, se preveja a intervenção da CITE com vista a essa certificação administrativa), a regra geral ainda é a de que o trabalho para prestação subordinada de teletrabalho consubstancia um negócio jurídico formal, uma vez que exige a sua forma escrita nos termos do n.º 5 do artigo 166.º.

Contudo, a redução a escrito é exigida apenas para prova da estipulação do regime de teletrabalho (n.º 7 do artigo 166.º), tratando-se, portanto, de formalidade *ad probationem* (e já não *ad substantiam*, como sucedia ao abrigo do CT2003) que não afeta a laboralidade da relação<sup>56</sup>, mas cujo significado primeiro se encontra na intenção de garantir «meios idóneos de prova e de controlo das situações de teletrabalho, tendo em conta os riscos que induzem»<sup>57</sup>.

---

56 Cfr. JOÃO LEAL AMADO, *Contrato de trabalho – Noções básicas* (3.ª ed.), Coimbra: Almedina, 2019, p. 133. O acordo, para lá da identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes, tem de conter (i) a indicação da atividade a prestar pelo trabalhador, com menção expressa do regime de teletrabalho, e correspondente retribuição, (ii) a indicação do período normal de trabalho, (iii) se o período previsto para a prestação de trabalho em regime de teletrabalho for inferior à duração previsível do contrato de trabalho, a atividade a exercer após o termo daquele período, (iv) a propriedade dos instrumentos de trabalho bem como o responsável pela respetiva instalação e manutenção e pelo pagamento das inerentes despesas de consumo e de utilização e (v) a identificação do estabelecimento ou departamento da empresa em cuja dependência fica o trabalhador, bem como quem este deve contactar no âmbito da prestação de trabalho.

57 Ler ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho* (2017), cit., p. 212. Estes riscos têm levado, em latitudes diversas, a que se considere o teletrabalho como um trabalho de especial perigosidade, vedando a aplicação da figura a menores de idade.

Existindo dúvidas quanto à projeção de dificuldades, técnicas ou não, que possam ocorrer durante o teletrabalho no que respeita ao tempo de trabalho ou à retribuição ou mesmo no que se refere à subsistência do acordo (quebra de energia ou de fornecimento na *Internet* e/ou avaria dos equipamentos) - questão que deve merecer ponderação legal -, em qualquer dos casos, mesmo que em rigor se trate de um acordo escrito e não de um contrato de trabalho *qua tale*, os trabalhadores deverão conservar os direitos pertinentes já adquiridos, ou em fase de aquisição, até ao termo do período em teletrabalho, embora o *tertium comparationis* implicado pela aplicação do princípio da igualdade conheça, em razão da potencial desinserção organizativa subjacente, dificuldades operativas de vulto.

Sem que possa subestimar a potencial penalização dos (tele) trabalhadores perante a conceção de *procedimentos de avaliação e de progressão e/ou* o desenho de políticas de suplementos remuneratórios explícita ou implicitamente *associados às características do local de trabalho*, há margem para que, *de jure condendo*, seja afinada a enunciação subjacente ao critério de comparação, visto que o n.º 1 do artigo 169.º do CT, que conhece projeção significativa em matéria de avaliação e promoções<sup>58</sup>, não tem uma expressão no regime do teletrabalho semelhante à que se encontra no regime sobre o trabalho a tempo parcial, onde se faz referência ao «trabalhador em situação comparável».

2. Neste âmbito, importa não perder de vista a Diretiva (UE) 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20.06.2019, relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores<sup>59</sup> e que revoga a Diretiva 2010/18/UE do Conselho<sup>60</sup>.

O teletrabalho surge aí como modalidade preferencial de conciliação da vida pessoal e familiar com a vida profissional, em especial devido ao aumento da prevalência de horários de trabalho alargados e à alteração dos horários de trabalho.

---

58 Como fez notar JÚLIO VIEIRA GOMES, *Direito do Trabalho* (2007), cit., p. 740.

59 Que revoga a Diretiva 2010/18/UE do Conselho.

60 A transposição terá de ser feita até 02.08.2022, conforme prevê o artigo 20.º.

Reconhecendo-se, no considerando 10, que esta situação tem afetado particularmente as mulheres<sup>61</sup>, a medida surge em parte devido à potencial inadequação do trabalho a tempo parcial, uma vez que este, embora se tenha revelado útil por permitir que algumas mulheres permaneçam no mercado de trabalho após terem filhos, implica que, no quadro de longos períodos de redução do horário de trabalho, a redução das contribuições para a Segurança Social subjacente conduza a direitos de pensão reduzidos ou inexistentes, situação particularmente gravosa em ordenamentos jurídicos onde a fórmula de cálculo das pensões é de conformidade duvidosa com o Direito da União Europeia, designadamente com o princípio da igualdade, atenta a verificação de que, perante a percentagem consideravelmente mais elevada de trabalhadores femininos que masculinos, existe uma discriminação indireta<sup>62</sup>.

---

61 Estas, quando têm filhos, são mais suscetíveis de trabalhar menos horas em empregos remunerados e a consagrar mais tempo a responsabilidades de prestação de cuidados não remuneradas, estando também demonstrado que ter de cuidar de um familiar doente ou dependente tem um impacto negativo no emprego das mulheres, o que faz com que algumas abandonem por completo o mercado de trabalho.

62 O TJUE, no quadro do reenvio prejudicial, tem, com efeito, julgado desconformes diferentes preceitos da legislação de Estados-Membros no que à cobertura previdencial associada às diferentes modalidades de trabalho a tempo parcial diz respeito. Isso tanto ocorrido em situações que um trabalhador a tempo parcial vertical recebe a prestação durante um período mais curto do que um trabalhador comparável a tempo inteiro (ainda que *tenha pago quotizações por cada dia de cada mês do ano*), quanto naquelas em que se exige aos trabalhadores a tempo parcial, a grande maioria dos quais é constituída por mulheres, em comparação com os trabalhadores a tempo inteiro, um período de quotização proporcionalmente maior, para aceder, se for caso disso, a uma pensão de reforma de tipo contributivo cujo montante é proporcionalmente reduzido em função do seu tempo de trabalho. Quanto a este aspeto, o enquadramento previsto no Decreto Regulamentar n.º 1-A/2011, de 03.I, que concretiza os artigos 92.º e 93.º do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social ao associar um dia de trabalho por cada conjunto de seis horas, determina que um trabalhador a tempo parcial adquira a antiguidade que lhe confere o direito a uma pensão de reforma a um ritmo mais lento do que o trabalhador a tempo inteiro. Ora, se a referência à obrigação de desconto *ope legis* para Segurança Social se destina a evidenciar a existência de uma obrigação de desconto sem qualquer garantia de retorno (face ao prazo de garantia exigido para o acesso à reforma), cabe ter presente que, por princípio, nada obstará a que determinados trabalhadores, em função da pouca carga horária subjacente a um contrato de trabalho, fiquem isentos da contribuição *per vinculum* para a Segurança Social. Mas não será admissível que, a partir de uma regra de cálculo geometricamente desenhada para o período de quotização necessário, se possa criar um *manto de desproteção* para trabalhadores a tempo parcial que, perante a obrigação contributiva estabelecida, se vejam, na prática, impedidos de aceder à reforma,

Nestes termos, e logo após a assunção explícita de que o teletrabalho pretere o trabalho tempo parcial enquanto fórmula apta a potenciar a conciliação entre a vida familiar e profissional (considerando 35), o teletrabalho, mais do que uma forma alternativa de trabalho, é encarado como um regime de trabalho flexível, a par dos horários de trabalho flexíveis ou da redução das horas de trabalho [alínea f) do n.º 1 do artigo 3.º].

3. Após a inserção do teletrabalho nos regimes de trabalho flexível, o artigo 9.º prevê que os Estados-Membros devem tomar as medidas necessárias para garantir que os trabalhadores, com filhos até uma determinada idade, de pelo menos oito anos, e os cuidadores tenham o direito de solicitar regimes de trabalho flexíveis para poderem ocupar-se da prestação de cuidados (n.º 1)<sup>63</sup>.

Estes pedidos têm de ser apreciados pelo empregador em prazo razoável e tomar em conta as suas necessidades e as dos trabalhadores, prevendo-se que tanto a recusa quanto o adiamento de qualquer desses regimes tenham de ser justificados, enquadramento que, sem prejuízo da margem de transposição reconhecível aos Estados-Membros (v. g., fixação *per diem* do prazo razoável), implica a sindicabilidade judicial dessas circunstâncias, e cujo incumprimento, por contraste com o

---

já que os contratos de trabalho de um trabalhador a tempo completo e de um trabalhador a tempo parcial têm uma duração efetiva equivalente. Se o princípio da não discriminação entre trabalhadores a tempo parcial e trabalhadores a tempo inteiro implica que a duração da antiguidade considerada para efeitos da determinação da data da aquisição do direito à pensão seja calculada, para o trabalhador a tempo parcial, como se tivesse ocupado um posto a tempo inteiro (sendo integralmente considerados os períodos não trabalhados, pois o trabalho a tempo parcial não implica a interrupção da relação laboral e os períodos não trabalhados, que correspondem à redução das horas de trabalho previstas num contrato de trabalho a tempo parcial, decorrem da normal execução desse contrato e não de qualquer suspensão), já se vê que o n.º 4 do artigo 16.º do Decreto Regulamentar n.º 1-A/2011, de 03.I, ao postular que apenas seja declarado como um dia de trabalho cada conjunto de seis horas, ofende a cláusula 4 do acordoquadro relativo ao trabalho a tempo parcial anexo à Diretiva 97/81/CE, cujo sentido se opõe, por princípio, a uma disposição nacional que exclua os períodos não trabalhados do cálculo da antiguidade necessária para adquirir o direito a uma pensão. Sobre o ponto, e a jurisprudência do TJUE, permita-se a remissão para JOÃO ZENHA MARTINS, "TRABALHO A TEMPO PARCIAL. ALGUMAS NOTAS", *REVISTA JURÍDICA DE LA UNIVERSIDAD DE LEÓN* 2019, n.º 6, pp. 47-74.

63 Permitindo-se, no entanto, a subordinação da duração dos regimes de trabalho flexíveis a uma limitação razoável (n.º 1, *in fine*).

regime desenhado para o trabalho a tempo parcial no n.º 1 do artigo 156.º do CT<sup>64</sup>, não pode ficar isento de consequências.

Ora se todo o regime aparece baseado no pressuposto de que a aplicação do regime de trabalho flexível não é suscitada *ab initio* com a celebração do contrato de trabalho – em reforço desta premissa, o n.º 4 do artigo 9.º prevê que os Estados-Membros podem fazer depender o direito de pedir regimes de trabalho flexíveis da existência de períodos de trabalho ou de períodos de antiguidade não superiores a seis meses, previsão que, todavia, na generalidade dos casos, pode não ter grande préstimo em sistemas, como o português, onde os prazos do período experimental aplicável (*ope legis*) se justapõem a esse prazo de carência<sup>65</sup> –, há boas razões para se entender que o teletrabalho pode ser requerido parcialmente, convivendo com o desenvolvimento da atividade em regime presencial<sup>66</sup>. Não existem, bem pelo contrário, quaisquer óbices ao argumento *a maiori ad minus* para que os trabalhadores possam requerer o regime de teletrabalho parcial ou interpolado.

## VII. O movimento coletivo e o trabalho digital

1. Neste plano, são novos e diversificados os desafios que a digitalização das relações laborais coloca aos sindicatos e à contratação coletiva.

---

64 A alínea b) do n.º 1 artigo 156.º do CT, ao prever que *sempre que possível o empregador deve tomar em consideração o pedido de mudança do trabalhador a tempo parcial para trabalho disponível a tempo completo ou de aumento do seu tempo de trabalho*, substancia uma norma estruturalmente imperfeita, não deixando de causar estranheza que a contraordenação leve que vai prevista no n.º 3 do artigo 156.º não inclua a inobservância dos deveres a cargo do empregador que o n.º 1 estabelece.

65 Realce, contudo, para o regime sobre o prazo de carência aplicável aos contratos a termo, já que, no caso de contratos de trabalho a termo sucessivos, na aceção da Diretiva 1999/70/CE, com o mesmo empregador, deve ser tido em conta o somatório desses contratos para efeitos do cálculo do período de carência.

66 Da mesma forma que, embora sem a absolutidade que caracterizou o período pré-pandémico, o ensino presencial deve permanecer como regra, já que se a educação à distância e um certo número de inovações pedagógicas possibilitam a preparação, o enriquecimento e a melhoria do trabalho presencial, é desejável, para a própria qualidade do ensino, que a interação e o diálogo que caracterizam a partilha de conhecimentos em sala continue a prevalecer.



Para lá do que vai dito, o lado oculto do teletrabalho, quando aplicado sem qualquer alternância, está no deslance das relações sociais mais complexas, uma vez que se coloca o agregado imediato, aquele com que se partilha a residência, como único foco da existência, assistindo-se a uma verdadeira justaposição de esferas<sup>67</sup>, sem que hoje exista qualquer previsão legal quanto a sistemas de certificação voluntária que avaliem os níveis de conciliação entre vida profissional e familiar no local de teletrabalho.

O espaço físico e as áreas de convívio desaparecem, a interação cara-a-cara com os colegas também, as relações interpessoais, que são a base da sociedade, rarefazem-se, os momentos formais e espontâneos de partilha de experiência e conhecimento que favorecem o desenvolvimento profissional também.

Com isso, eliminam-se as oportunidades de socialização e de construção/consolidação da solidariedade coletiva, confinando-se o espírito de mobilização sindical a um ativismo digital marcadamente embrionário, já que a tradicional atividade de proximidade dos trabalhadores é, por definição, inexequível, e os meios legalmente previstos para garantir a informação sindical na empresa que hoje se encontram no CT inculcam a sua afixação em locais físicos.

O teletrabalhador encontra-se isolado quando se depara com um possível excesso de trabalho ou com instruções imprecisas, não tendo, por regra, possibilidade de beneficiar da ajuda dos colegas nem da sua mobilização.

Tudo isto, quando conjugado com a crise de representação e com fragilidades orgânicas que muitos sindicatos apresentam, potencia, não obstante as possibilidades *de jure* quanto à participação na empresa e na vida sindical que o artigo 171.º do CT procura salvaguardar<sup>68</sup>, um

---

67 Ler JOÃO LEAL AMADO, *Contrato de trabalho – Noções básicas* (3.ª ed.), cit., p. 131.

68 Aspeto muito salientado por BERNARDO LOBO XAVIER, *Manual de Direito do Trabalho* (2019), cit., p. 408, cabendo, contudo, assinalar que o n.º 2 do artigo 171.º do CT, ao prever que «o trabalhador pode utilizar as tecnologias de informação e de comunicação afectas à prestação de trabalho para participar em reunião promovida no local de trabalho por estrutura de representação colectiva dos trabalhadores» parte do pressuposto (enganoso) de que o local de trabalho do teletrabalhador é o da unidade fabril e não aquele a partir do qual ele desenvolve a sua atividade. As leis alemãs e a negociação coletiva garantem aos teletrabalhadores o exercício de direitos sindicais, como o direito de participar

definhamento do movimento coletivo que está na génese do Direito do trabalho – o qual foi erigido não só a partir do (i) do trânsito da autonomia privada para a heteronomia normativa (acionado a partir de regras públicas que protegem os trabalhadores), como também (ii) da passagem do individual para o coletivo (substanciado na criação de instrumentos aptos a articular um contrapoder social que permite o surgimento de uma nova autonomia, agora autonomia coletiva) –, e um estiolamento da noção de pertença a uma comunidade laboral.

Assumindo-se que o afastamento de um local de trabalho fisicamente comum propicia um enfraquecimento da dimensão coletiva do trabalho, é, por isso, mister que a contratação coletiva possa intervir, mediante a definição de critérios adequados para o exercício da atividade em regime de teletrabalho<sup>69</sup>.

Se tal já sucede, embora de forma tímida, nos setores da indústria, dos seguros e do alojamento e restauração, em muitos casos é ainda necessário que, para lá das novas necessidades de densificação do direito a descansar subjacentes à cultura *online* (a inexistência de previsão legal sobre o direito à desconexão aconselha a fixação de limites à utilização dos meios telemáticos e à disponibilidade laboral do trabalhador, cujo desenho deve obrigar o empregador não só respeitar as regras de trabalho e de descanso, mas também a assegurar que o próprio trabalhador as respeita<sup>70</sup>), a contratação coletiva intervenha

---

regularmente em assembleias de trabalhadores ou a possibilidade de se reunir periodicamente com os seus colegas. Os direitos de informação, consulta e codecisão dos representantes dos trabalhadores aplicam-se nas empresas privadas através do *Betriebsrat* e, no emprego público, através da representação de funcionários (*Personalvertretung*). O *Betriebsrat* deve ser informado e previamente consultados nos seguintes casos: introdução de novas tecnologias, particularmente as das TIC (tecnologias da informação e comunicação) que permitem o controlo da eficiência do trabalho; formação contínua; mudanças nas horas de trabalho; introdução de sistemas de incentivos de remuneração; seleção de trabalhadores para o teletrabalho.

69 ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *A Economia Digital e a Negociação Coletiva*, Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, Centro de Relações Laborais, Lisboa, <https://www.crlaborais.pt/negociacao-coletiva-estudos>, informa que, nos IRCT negociais, «a regulação do regime do teletrabalho encontra-se em 6 e 4 convenções coletivas, respetivamente, no ano de 2017 e no primeiro semestre de 2018», sendo que foram publicadas, em 2017, 208 convenções coletivas e, no primeiro semestre de 2018, 112 convenções coletivas.

70 Sem prejuízo do papel primaz reconhecido à contratação coletiva, haverá porventura vantagem em que este aspeto de regime possa passar a constar das menções obrigatórias do contrato de teletrabalho que hoje se encontram no n.º 4 do artigo 166.º do CT.

para garantir que os trabalhadores se deslocam à empresa com certa regularidade<sup>71</sup>.

Aspeto pouco explorado no que respeita à contratação coletiva, e sem que haja espaço para dissecar o ponto, está também na definição de mecanismos que facilitem a transição de trabalhadores e unidades económicas da economia informal para a economia formal e na configuração preferencial de determinados trabalhadores (v.g., cidadãos portadores de deficiência) no que respeita ao acesso ao teletrabalho. Assumindo-se que a contratação coletiva tem um papel primacial na definição do acesso preferencial ao teletrabalho, a possibilidade de as normas contidas no CT que versam sobre o acesso a esse regime virem a tornar-se convénio-dispositivas não deve ser descartada no plano do Direito a constituir, possibilitando-se, para tanto, que um IRCT possa estabelecer outras preferências (v.g. trabalhadores-estudantes) ou ordenar as prioridades estabelecidas *ex lege*.

Não obstante as vantagens em rever o regime legal do teletrabalho, e atendendo à abertura que a lei hoje confere ao contrato de trabalho no que respeita à definição deste aspeto de regime (sem que se esqueça a regra-geral de que um IRCT tem, por princípio, maior possibilidade de intervenção do que um contrato de trabalho), a contratação coletiva encontra ainda na definição dos mecanismos de compensação um campo privilegiado de regulação, havendo espaço para que se garanta a cobertura das despesas associadas à prestação da atividade em teletrabalho, sendo possíveis, nessa esquadra, fórmulas percentuais ou tarifadas, designadamente associadas à previsão de *suplementos específicos*.

---

71 Tomando designadamente em consideração as características das funções, as necessidades de interação presencial e/ou o acesso a certos equipamentos.