



O TELETRABALHO: SURGIMENTO E PROGRESSOS EM PORTUGAL

Teleworking: emergence and progress in Portugal

Susana Sousa Machado

Instituto Politécnico do Porto

E-mail: scm@estg.ipp.pt

Catarina Sampaio

CIICESI, ESTG, Instituto Politécnico do Porto

ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-1477-7259>

E-mail: catarinapcsampaio@gmail.com

Trabalho enviado em 24 de julho de 2024 e aceito em 26 de julho de 2024



This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.



Rev. Quaestio Iuris., Rio de Janeiro, Vol. 17, N.04, 2024, p. 62-84

Susana Sousa Machado e Catarina Sampaio

DOI: 10.12957/rqi.2024.86113

RESUMO

Num cenário de revolução tecnológica e constante transformação e atualização, que caracteriza a sociedade de informação, emerge o teletrabalho como uma nova forma de organização do trabalho. O seu crescimento nos últimos anos é notório, resultado, significativo, da pandemia de COVID-19, aliada ao progresso das Tecnologias da Informação e Comunicação. Será exatamente por esses progressos do teletrabalho que iniciaremos o presente trabalho. Consequentemente, serão evidenciados os benefícios da aplicação daquele, mas também os riscos que pode acarretar, assim como as diversas modalidades que podem existir neste âmbito. Portugal também acompanhou estas mudanças. Deste modo, analisaremos brevemente a provisão do teletrabalho no ordenamento jurídico português, desde o seu enquadramento legal ao destaque de alguns aspetos do regime jurídico vigente. A metodologia utilizada terá como base a análise teórica de doutrina e de normas legislativas em vigor no ordenamento jurídico português, assim como artigos científicos.

Palavras-chave: sociedade de informação; teletrabalho; origem; evolução; regime português.

ABSTRACT

In a scenario of technological revolution and constant transformation and updating, which characterizes the “information society”, teleworking emerges as a new form of work organization. Its growth in recent years is notable, a significant result of the COVID-19 pandemic, combined with the progress of Information and Communication Technologies. It will be precisely because of these advances in teleworking that we will begin this work. Consequently, the benefits of applying it will be highlighted, but also the risks it may entail, as well as the different modalities that may exist in this context. Portugal also followed these changes. In this way, we will analyze the provision of teleworking in the Portuguese system, from its legal framework to highlighting some aspects of the current legal regime. The methodology used will be based on the theoretical analysis of doctrine and legislative norms in force in the Portuguese legal system, as well as scientific articles.

Keywords: information society; teleworking; origin; evolution; Portuguese regime.

INTRODUÇÃO

O uso habitual e intensivo dos meios informáticos e de telecomunicações, impulsionado sobretudo pela pandemia de COVID-19, tem vindo a permitir a realização de trabalho subordinado fora do tradicional local de trabalho, invocando-se, a este propósito, o fenómeno do teletrabalho.

Pelo seu interesse na atualidade e particular importância, será essa figura o escopo principal do presente trabalho, cujo propósito é reconhecer a sua origem e evolução, evidenciando algumas das suas complexidades e desafios inerentes no atual regime jurídico-laboral português.

Delimitamos o nosso estudo a quatro pilares: (i) origem e evolução do teletrabalho na Europa; (ii) vantagens e desvantagens do teletrabalho; (iii) modalidades do teletrabalho; e (iv) regime jurídico português do teletrabalho. Para tal, procedemos a uma revisão da literatura e de normas legislativas vigentes através do método dedutivo, procurando a identificação e contextualização do tema, levantando questões e alcançando conclusões.

No primeiro ponto, procederemos a um breve contexto histórico do teletrabalho, desde a sua origem até ao modo como evoluiu, progressivamente na Europa. De seguida, depreenderemos as modalidades do teletrabalho existentes, assim como reconheceremos as suas vantagens e desvantagens. Por fim, no último ponto, efetuaremos um enquadramento legal do teletrabalho, salientando o respeito pela igualdade de tratamento e pela privacidade do teletrabalhador e a garantia do controlo adequado do empregador.

1. ORIGEM E EVOLUÇÃO DO TELETRABALHO NA EUROPA

“Há décadas que o teletrabalho é uma espécie de mundo novo.” (SANTOS, 2020). No início da década de 70 do século passado, o cientista aeroespacial norte-americano Jack M. Nilles, considerado unanimemente como o pai do teletrabalho, concebeu a ideia de o trabalho ir ter com o trabalhador, em vez de este se deslocar até ao local de trabalho, via telecommuting (QUINTAS & QUINTAS, 2023, p. 73).

Pouco tempo depois, criou o termo teleworking, ao qual corresponde, em português, a palavra teletrabalhar. Segundo o antigo cientista da NASA, o termo teleworking é mais abrangente que a expressão telecommuting e designa “qualquer forma de substituição de deslocamentos relacionadas com o trabalho por tecnologias da informação (tais como telecomunicações e computadores); levar o trabalho para os trabalhadores em vez de levar os trabalhadores para o trabalho” (NILLES, 1976 *apud* ALMEIDA, 2020, pp. 82-83).

Aquando da criação do termo teleworking, o teletrabalho estava destinado a substituir totalmente a prestação da atividade nas instalações do respetivo beneficiário. Porém, com o passar dos anos, aquele passou a ser cada vez mais utilizado em alternância com a atividade prestada nas instalações do beneficiário de tal atividade. Até que, nos dias de hoje, o teletrabalho a tempo parcial tem predominância sobre o teletrabalho a tempo inteiro (ALMEIDA, 2020, p. 84).

Nessa origem do conceito de teletrabalho, está o advento da “sociedade de informação”¹ (DRAY, 2002, p. 262-263) e o surgimento das denominadas tecnologias de informação e conhecimento.

O interesse da UE pela aludida “sociedade de informação” remonta no essencial a 1993, com o aparecimento do Livro Branco relativo ao “Crescimento, competitividade e emprego: desafios e pistas para entrar no século XXI”, que aponta para um conjunto de prioridades necessárias à entrada da Europa na “sociedade de informação”. A questão fundamental subjacente ao Livro Branco era o desemprego, por isso, entendeu-se que uma das medidas necessárias para reduzir o mesmo consistia precisamente no desenvolvimento da sociedade de informação² (DRAY, 2002, p. 263).

Em 1996 e 1997, a Comunidade Europeia cria o Programa “Tecnologias da Sociedade da Informação”, que aponta para a necessidade de as empresas melhorarem a qualidade de vida dos seus trabalhadores e serem, simultaneamente, mais eficientes. Quanto às tecnologias da informação e do conhecimento, admitiu-se, neste âmbito, a implementação da teleconferência, transferência eletrónica de dados, sistema de pagamento eletrónicos, telecompras, etc.

Em fevereiro de 2000, no âmbito do Conselho Europeu de Lisboa, a União Europeia elabora a “Estratégia para o emprego na sociedade de informação”, apontando para a necessidade de os Estados-membros atuarem em quatro áreas: aprendizagem na sociedade da informação; trabalho na sociedade da informação; serviços públicos na sociedade da informação e as empresas na sociedade da informação.

Por fim, em junho de 2000, no Conselho Europeu de Santa Maria da Feira, a União Europeia adota pela primeira vez o “Plano de Ação eEuropa”, na sequência dos Planos Nacionais de Emprego elaborados desde 1997, o qual tem por objetivo criar uma “Europa online” até ao final de 2002. Uma das várias áreas de eleição, nesta medida, correspondeu a suportar políticas de flexibilidade

¹ Também designada de “sociedade pós-industrial”, “economia de informação” ou “terceira vaga”, a “sociedade de informação” tem na sua origem o aparecimento das tecnologias de comunicação. Remonta a meados dos anos 70 e assenta na ideia de que a informação assume na sociedade um papel fulcral e decisivo.

² Na altura, os EUA contavam já com cerca de 6 milhões de teletrabalhadores e 200 das suas maiores empresas já utilizavam as denominadas “redes de banda larga”. O Livro Branco veio, assim, no sentido de a Europa “não perder mais terreno face aos Estados Unidos”, criando redes de comunicação dentro das empresas, desenvolvendo as “autoestradas da informação” e difundindo o teletrabalho.

laboral, designadamente, através do teletrabalho, por meio de acordos a celebrar com todos os parceiros sociais.

Posto isto, aponta-se para os anos 2000, quando muitos países começaram a reconhecer o teletrabalho como uma forma legítima de trabalho e a promulgar legislação para proteger os direitos dos trabalhadores remotos. A nível da UE, é de destacar, a este propósito, o Acordo-Quadro Europeu sobre o Teletrabalho, de 16 de julho de 2002, assinado pelos parceiros sociais europeus: CES, UNICE/UEAPME e CEEP (GOMES, 2020, p. 141-169).

Relativamente ao Acordo-Quadro Europeu sobre o Teletrabalho, este estabelece diretrizes básicas para a proteção dos trabalhadores remotos em toda a UE. Para além da definição de teletrabalho subordinado e da previsão do seu carácter voluntário, procede-se à regulamentação de “áreas-chave que requerem adaptação ou particular interesse”, nomeadamente, condições de trabalho, proteção de dados, salvaguarda da privacidade, aspetos de saúde e segurança, organização do trabalho, direitos coletivos do trabalhador, etc.

Foi considerado um projeto inovador *maxime*, essencialmente, em três aspetos (REBELO, 2004, p. 10): em primeiro, sobre o seu conteúdo, pois no que diz respeito às condições de emprego e de trabalho dos teletrabalhadores, propôs-se assegurar uma boa base de negociação para as organizações interprofissionais e setoriais; depois, sobre os procedimentos a adotar pelas organizações nacionais e europeias no sentido de se criar uma obrigação de fazer, indutora de uma dinâmica de negociação descentralizada com obrigatoriedade de resultados; por fim, sobre o campo geográfico, uma vez que o conteúdo deste Acordo se estende não só aos países da UE mas igualmente às organizações interprofissionais e setoriais dos países candidatos a implementar esse Acordo-Quadro Europeu³.

De realçar, ainda, a recente Resolução do Parlamento Europeu de 21 de janeiro de 2021, que contém recomendações à Comissão Europeia sobre o direito a desligar. Nesta Resolução, o Parlamento Europeu convida a Comissão Europeia a apresentar uma proposta de diretiva sobre normas e condições mínimas para assegurar que os trabalhadores possam efetivamente exercer o seu direito a desligarem-se. Além disso, solicita à Comissão que apresente um quadro legislativo com vista a estabelecer requisitos mínimos para o teletrabalho em toda a UE, a fim de garantir que o teletrabalho não afete as condições de emprego dos teletrabalhadores (OURO, 2022, p. 203).

³ Apesar da importância do Acordo-Quadro para a expansão do teletrabalho na UE, o certo é que “a heterogeneidade verificada ao nível dos modos utilizados para a sua implementação obstou, desde logo, à existência de uniformidade quanto aos resultados de tal implementação”. Considerando, ainda, que o Acordo-Quadro não é vinculativo e daí não garantir a harmonização da regulamentação sobre o teletrabalho na UE.

2. VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO

Como qualquer realidade social, o teletrabalho é suscetível de ser avaliado positiva e negativamente, levando a doutrina a assinalar, para além das inegáveis vantagens e oportunidades associadas, diversos inconvenientes e certos riscos⁴. Isto, tanto do ponto de vista do trabalhador, como do empregador e mesmo da sociedade em geral.

Em todo o caso, importa referir, e nas palavras de Maria Irene Gomes, que

As diferentes vantagens e os possíveis inconvenientes associados ao teletrabalho, mencionados adiante, não são ontológicos ou congénitos, tudo dependendo, afinal, de diferentes circunstâncias, mais ou menos independentes, como: o carácter voluntário ou obrigatório na adoção deste tipo de trabalho, a concreta modalidade de teletrabalho realizada (no domicílio, em telecentros ou de forma móvel), o regime jurídico aplicável (por conta própria ou alheia), o tipo de qualificação profissional dos teletrabalhadores, o modo de implementação do teletrabalho (imediata ou gradual), a existência ou não de convenções coletivas de trabalho aplicáveis. (GOMES, 2020, p. 144)

2.1. QUANTO AO TRABALHADOR

Partindo das vantagens, há que destacar uma das principais conclusões das implicações sociais do teletrabalho: o aumento dos níveis de satisfação profissional nos teletrabalhadores. Assim, um trabalhador motivado trabalha mais e melhor, aumentando a produtividade, tornando-se, de igual modo, um benefício para o empregador.

É inevitável não atender também à redução ou eliminação dos custos inerentes ao exercício de uma atividade profissional longe de casa, nomeadamente, a nível de transporte, alimentação e até vestuário. Esta “economia de custos” para o trabalhador resulta de uma “economia de tempo” (GUERRA, 2013, p. 18), ao reduzir-se ou eliminar-se a necessidade de deslocação para o local de trabalho.

Para além de que, com a redução das deslocações quotidianas, o tempo útil do trabalhador aumenta. Permite-se uma maior flexibilidade horária e uma melhor articulação da vida profissional e familiar, proporcionando-se uma melhoria da qualidade de vida e da prestação de atividade, sem interrupções e com um menor nível de stress.

Ainda podemos destacar como um aspeto positivo do ponto de vista dos trabalhadores, a ampliação de possibilidades de emprego a certos coletivos mais vulneráveis. Tal, resulta da possibilidade de prestação de trabalho perante empregadores geograficamente distantes ou

⁴ Neste âmbito, é usual falar-se apenas nos benefícios e desvantagens que dizem respeito ao teletrabalho no domicílio, por este constituir a modalidade de teletrabalho mais comum.

trabalhadores residentes em zonas geograficamente isoladas, e pela inclusão de trabalhadores com maiores dificuldades de integração no mercado de trabalho, nomeadamente pessoas com deficiência ou incapacidades motoras⁵ ou de conciliação da vida privada com o trabalho, como idosos, mulheres com filhos menores ou no papel de cuidadoras. Desta forma, e nas palavras de Adriana Domingues Teixeira, estes últimos trabalhadores “vêm no teletrabalho uma oportunidade de maior igualdade de oportunidades e distribuição equitativa das tarefas domésticas” (TEIXEIRA, 2021, p. 42).

Apesar desse lado positivo do teletrabalho refletido nos teletrabalhadores, nem tudo é vantajoso.

É de realçar o natural isolamento social na modalidade do teletrabalho no domicílio (MARTINEZ, 2023, p. 687). Pense-se, no facto do não existir contacto físico direto entre colegas de trabalho, ou mesmo no facto de estes não verem outras pessoas nas suas deslocações para o trabalho, ou, ainda, aqueles que vivem sozinhos e que por desempenharem as suas funções na modalidade de teletrabalho, acabam por ficar todo o dia isolados.

Esse isolamento poderá ser extremamente prejudicial, com nefastas consequências em termos sociais, profissionais e psicológicos. Este desenraizamento social e profissional pode potenciar o desleixo profissional – e pessoal, uma vez que o trabalhador não carece de sair de casa não tendo gosto por se arranjar e cuidar de si –, dificultar a continuidade de uma carreira e as probabilidades de promoção e acarretar graves problemas de ordem psicológica.

Por outro lado, o teletrabalho pode potenciar a (não) limitação do tempo de trabalho e a consequente frágil conciliação entre a vida pessoal e profissional: o teletrabalhador não consegue “desligar-se” do trabalho, e o conceito de tempo de trabalho é desvalorizado.

Outras adversidades ocasionadas respeitam ao controlo e poder de direção do empregador, com o objetivo de controlar, desmedidamente, o teletrabalhador, colocando em causa a reserva da intimidade da sua vida privada e familiar.

Com efeito, o teletrabalho, se não for devidamente acautelado, pode isolar o trabalhador, fazer com que este não se desligue do trabalho e trabalhe mais horas do que o habitual, com acréscimo de stress e outros riscos psicossociais, assim como pode pôr em causa a sua privacidade e a do seu agregado familiar, em particular nos casos em que o teletrabalho é prestado no domicílio.

2.2. QUANTO AO EMPREGADOR

⁵ Em 2016, o Livro Verde sobre as Relações Laborais, revelou que, entre 2011 e 2015, o principal motivo de a população inativa não procurar emprego, com idades compreendidas entre os 25 e os 64 anos, em Portugal, deveu-se a doença ou deficiência/incapacidade própria. Nesta medida, o teletrabalho pode viabilizar a superação dessas barreiras físicas e sociais.

Para a entidade empregadora o recurso ao teletrabalho é, acima de tudo, uma opção orientada para ganhos de produtividade⁶ e competitividade mas também um expediente de compressão de despesas: menor custos operacionais em instalações, energia e transportes.

Fala-se da possibilidade crescente de flexibilização da organização do trabalho por parte do trabalhador, contribuindo para responder de forma mais eficaz às pretensões do empregador ou do cliente.

A outro nível, existe uma melhor fixação do trabalhador que não carece de se desvincular da empresa caso pretenda, *v.g.*, mudar de residência para um local distante das instalações da empresa. Assim como, em face dessa “deslocalização da relação laboral” (DRAY, 2002, p. 272), permite-se uma maior facilidade de recrutamento de trabalhadores pelo aumento da mão de obra disponível⁷.

Ainda, permite-se uma maior resistência face a fatores externos que podem pôr em causa o regular funcionamento da unidade produtiva, tais como, “greves de transportes, atos de terrorismo ou calamidades naturais” (MARTINEZ et al, 2020, p. 428).

Porém, e tal como acontece com o trabalhador, também subsistem determinados inconvenientes associados ao teletrabalho na ótica do empregador.

A principal desvantagem, neste âmbito, prende-se com maiores dificuldades no exercício do poder de direção e na conformação da prestação laboral, face ao distanciamento que se estabelece entre empregador e teletrabalhador. O controlo da prestação laboral torna-se complexo, os riscos de violação de deveres de sigilo e não concorrência por parte do trabalhador aumentam; a organização do trabalho torna-se mais penosa; a articulação entre o trabalho prestado pelos vários teletrabalhadores é difícil e a transmissão de ordens ou instruções aos trabalhadores torna-se igualmente mais problemática.

Em virtude da falta de confiança que possa existir entre as partes contratuais, o empregador concebe o regime de teletrabalho como um problema ao controlo da atividade do teletrabalhador, sobretudo nas empresas com sistemas de gestão e culturas que não se adaptam à flexibilidade deste regime.

Não são de menosprezar, por outro lado, os custos com a instalação e manutenção das TIC postas ao dispor do trabalhador, bem como a necessidade de serem contratados técnicos especificamente vocacionados para estas atividades.

⁶ Há quem considere que os níveis de produtividade, tendencialmente, aumentem devido à inclusão de uma política de gestão por objetivos e remuneração de acordo com os resultados que proporciona a melhoria da gestão dos recursos humanos e, conseqüentemente, o desempenho dos trabalhadores. Por outro lado, há quem associe o aumento dos níveis de produtividade à possibilidade acrescida de concentração e maior eficácia nas tarefas.

⁷ Existe uma maior capacidade de atrair trabalhadores de outras partes do país ou mesmo de outros países, o que “*pode ser extremamente útil para empresas que estão situadas em locais de difícil acesso ou que estão demograficamente desajustadas com o tipo de pessoas que estão a tentar contratar*” (Almeida, 2020, p.88).

2.3. QUANTO À SOCIEDADE EM GERAL

Já em termos mais globais aponta-se, como vantagens emergentes do teletrabalho, o desenvolvimento sustentável com o impacto ambiental positivo que é conseguido com a diminuição do consumo de energia e a redução dos níveis de poluição, através, *v.g.*, da diminuição do tráfego urbano e do *commuting*⁸.

Assinala-se, ainda, uma melhor gestão dos espaços urbanos e requalificação das cidades, assim como uma redução das disparidades e desníveis de natureza económico-social existentes entre os centros urbanos e áreas rurais, fruto, nomeadamente, da possibilidade da deslocação de atividade económica e de trabalhadores para fora das cidades, possibilitando o desenvolvimento dessas últimas.

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

Temos, ainda, o enfraquecimento da solidariedade profissional e a diminuição da capacidade de interação social, a qual “pode dar origem a comportamentos disruptivos” (ALMEIDA, 2020, p. 88).

3. MODALIDADES DO TELETRABALHO

Fomentado pelos atuais avanços tecnológicos, cada vez mais intensos no decorrer dos anos, o teletrabalho “sofreu um processo de desenvolvimento e ao seu significado original como teletrabalho no domicílio juntaram-se outras formas de teletrabalhar” (SANTOS, 2017, p. 24).

Apesar de a lei não indicar expressamente essas modalidades do teletrabalho⁹, a doutrina alude frequentemente a dois critérios: o *critério geográfico* e o *critério comunicativo* (BARATA, 2020, p. 48). O primeiro diz respeito ao local de trabalho, abrangendo modalidades como o teletrabalho no domicílio, em telecentros e o teletrabalho móvel; enquanto o critério comunicativo tem em conta o modo de comunicação entre o teletrabalhador e o empregador, onde podemos distinguir

⁸ Corresponde ao movimento pendular referente às deslocações diárias e massivas de trabalhadores entre diferentes áreas dos grandes aglomerados urbanos (MOREIRA et al, 2022, p. 45)

⁹ O CT não enumera expressamente as modalidades de teletrabalho, porém é possível depreender que o n.º 2 do art.170º não só reconhece o teletrabalho no domicílio como também outras modalidades: “Sempre que o teletrabalho seja realizado no domicílio do trabalhador (...)”.

teletrabalho *online* e teletrabalho *offline*. Passaremos a fazer uma breve análise de cada uma dessas modalidades.

3.1. TELETRABALHO NO DOMICÍLIO

Também denominado tradicionalmente por *eletronic home work* ou *home-based telework* (MOREIRA, 2021, p. 1302), o teletrabalho no domicílio é aquele onde a prestação de trabalho é desenvolvida no domicílio do trabalhador, ligado à empresa através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação.

É, sem dúvida, a modalidade mais frequente de teletrabalho, e a que se pensa habitualmente, quando se fala neste. Para além, de ter sido esta que originou o próprio conceito¹⁰ e a que foi alvo de um grande desenvolvimento, principalmente em decorrência da pandemia.

Inúmeras profissões podem hoje ser exercidas com um grau acrescido de eficiência a partir da residência do trabalhador, “na medida em que a prestação não só se desprende das contingências espaciais como se flexibiliza temporalmente, permitindo uma maior autonomia na gestão do tempo de trabalho e de lazer” (RENDINHA, 1999, p. 92). Porém, esta modalidade de teletrabalho é, talvez, a mais criticada e a que porventura apresenta maiores desvantagens, atento o isolamento a que o trabalhador fica sujeito (DRAY, 2002, p. 268).

3.1.1. TELETRABALHO NO DOMICÍLIO VS TRABALHO NO DOMICÍLIO

Neste âmbito, importa fazer uma breve distinção entre a modalidade de teletrabalho no domicílio e o trabalho no domicílio¹¹. Apesar deste último atualmente permitir o exercício de atividades de cariz intelectual e com recurso às TIC, tratam-se de figuras distintas (COELHO, 2019, p. 27-29).

Por um lado, o teletrabalho no domicílio envolve necessariamente o recurso às TIC, enquanto o trabalho no domicílio pode apenas cingir-se ao trabalho manual e artesanal. Contudo, para além desses setores em que é tradicional o recurso a essa forma de trabalho (*v.g.*, têxteis e calçado), outros têm surgido, “envolvendo prestações de natureza intelectual e caracterizadas por um acrescido grau de especialização” (AMADO, 2022, p. 149).

¹⁰ Foi idealizada por Jack Nilles, que pretendeu levar o trabalho ao trabalhador para a redução dos custos com deslocamentos em consequência da crise petrolífera, *vide* ponto 1.

¹¹ Estabelece o n.º 1 do art. 1.º da Lei n.º 101/2009, de 8 de setembro – diploma que regula o trabalho no domicílio – que o trabalho no domicílio é aquele que é realizado no domicílio ou em instalação do trabalhador, bem como aquele em que o prestador compra ao beneficiário da prestação a matéria-prima e lhe fornece o produto acabado por certo preço, desde que, em qualquer caso, não exista subordinação jurídica mas sim, dependência económica.

Por outro lado, no trabalho no domicílio, o trabalhador é autónomo, mas dependente economicamente do beneficiário da sua atividade¹². Assim, esse é quem organiza o seu próprio tempo, não estando adstrito a ordens e instruções de um empregador – ausência de subordinação jurídica –, tendo apenas a obrigação de resultado. Em sentido oposto, no teletrabalho no domicílio, pode existir subordinação jurídica do trabalhador a um empregador. Quando essa subordinação não existir, podemos estar perante a figura do trabalho no domicílio, desde que exista dependência económica do prestador em relação ao beneficiário da prestação.

3.2. TELETRABALHO EM TELECENTROS

Outra modalidade de teletrabalho é o teletrabalho prestado num telecentro, num espaço *co-working*. Isto é, uma estrutura deslocalizada geograficamente das instalações da empresa, devidamente equipada tecnologicamente, partilhada por diversos teletrabalhadores de uma determinada empresa ou de diversas empresas (COELHO, 2019, p. 29).

Assim, apresentam-se doutrinariamente duas variantes dos telecentros: os escritórios-satélite – *Satellite Offices* ou *Branch Offices* – e os centros de trabalho comunitário – *Neighbourhood Work Centers*, *Shared Facilities Centers* ou *Centres de Quartier* (SANTOS, 2015, p. 35). A distinção entre ambos reside no facto de os primeiros serem exclusivamente ocupados por trabalhadores de uma mesma empresa, enquanto nos centros comunitários coexistem teletrabalhadores vinculados a vários empregadores e até profissionais independentes, “podendo a sua propriedade e exploração caber a uma entidade distinta dos utentes, que cede o direito à utilização do espaço e do equipamento, ou, então, ser geridos e suportados em comum pelas pessoas e organizações utilizadoras” (RENDINHA, 1999, p. 93).

Apesar de os telecentros serem reconhecidos pela doutrina maioritária como modalidade de teletrabalho, há quem discorde deste enquadramento sob o fundamento que não estaria preenchido o requisito do trabalho à distância (SANTOS, 2015, p. 36), operando-se uma mera descentralização do trabalho, a exemplo das filiais.

Ainda, há autores que fazem a distinção entre o teletrabalho em escritório satélite e o teletrabalho em centro de trabalho comunitário e não reconduzem as situações abrangidas por

¹² De forma a clarificar a noção de dependência económica, a recente Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril, alterou o art.10.º do CT, passando a determinar no seu n.º 2 que “para efeitos do presente Código e sem prejuízo do disposto na Lei n.º 101/2009, de 8 de setembro, (...), considera-se haver dependência económica sempre que o prestador de trabalho seja uma pessoa singular que preste, diretamente e sem intervenção de terceiros, uma atividade para o mesmo beneficiário, e dele obtenha o produto da sua atividade de acordo com o disposto no artigo 140.º do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social”, ou seja, que dele obtenha mais de 50% dos rendimentos da sua atividade de uma mesma entidade patronal.

aquelas modalidades a uma única modalidade de teletrabalho, a que designamos de teletrabalho em telecentros (ALMEIDA, 2020, p. 85).

3.3. TELETRABALHO MÓVEL

Finalmente, no que concerne ao primeiro critério aludido, o teletrabalho pode assumir a feição de uma atividade itinerante, falando-se, nesses casos, em teletrabalho móvel ou nómada (*mobile telework*).

Nesse sentido, esta modalidade de teletrabalho caracteriza-se pela ausência de determinação quanto ao local de onde o teletrabalhador se encontra a trabalhar, podendo corresponder a qualquer local externo às instalações da empresa, que não está previamente designado nem é fixo, *v.g.* num hotel, num comboio, num aeroporto, etc (QUINTAS & QUINTAS, 2023, p. 415).

Esse conceito de “escritório móvel” ou “portátil”, muito se deveu à vulgarização dos telemóveis, dos computadores e outros instrumentos portáteis, possibilitando o exercício de determinadas atividades profissionais¹³, pelos designados “nómadas digitais”.

3.4. TELETRABALHO ONLINE

A organização do teletrabalho comporta, por seu turno, diferentes tipos de ligações telemáticas entre o computador operado pelo trabalhador e o computador do empregador.

Trata-se de teletrabalho exercido em sistema online, quando existe uma ligação informática e permanente entre o trabalhador e o beneficiário da sua atividade. O computador do trabalhador está inserido numa rede de comunicações eletrónica (intranet), permitindo o diálogo interativo constante, em tempo real, não apenas com o computador matricial, mas com todos os terminais da rede. Permite o trabalho em grupo, realizado por via telemática, ou através de teleconferência.

Podemos distinguir duas vertentes nesta modalidade consoante a conexão se faz apenas num ou nos dois sentidos, respetivamente: one way line ou two way line (LEITÃO, 2023, p. 539). Assim, na primeira, a comunicação ocorre de uma forma unidirecional e síncrona, sendo o resultado do trabalho enviado de uma vez, sem possibilidade de retorno. Já no caso de two way line, ocorre uma conexão permanente, em ambos os sentidos, entre o computador do trabalhador e do empregador,

¹³ Permite a trabalhadores com funções de manutenção, assistência técnica e, sobretudo vendedores, a desenvolver continuamente a sua atividade, a partir das instalações do cliente, dos fornecedores ou mesmo em trânsito (Rendinha, 1999, p.93).

permitindo um diálogo constante entre estes, que pode potenciar o poder de direção e o controlo da atividade por parte do empregador¹⁴.

3.5. TELETRABALHO OFFLINE

Contrariamente, no sistema offline, o teletrabalho efetua-se sem que exista a aludida ligação informática e constante entre quem trabalha e quem recolhe o resultado do trabalho (RENDINHA, 1999, p. 94). O teletrabalhador, com base em instruções e orientações prévias, executa o trabalho que lhe está determinado, sem qualquer conexão, findo o qual o envia para o beneficiário da prestação.

4. REGIME JURÍDICO PORTUGUÊS DO TELETRABALHO

O teletrabalho foi introduzido no ordenamento jurídico nacional pelo CT2003, aprovado pela Lei nº 99/2003, de 27 de agosto¹⁵, nos seus arts. 233º a 243º, acompanhando de muito perto o Acordo-Quadro Europeu sobre o Teletrabalho, quer quanto à sua sistematização, quer quanto ao seu conteúdo.

Por sua vez, a Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou a revisão ao CT, trouxe alterações ao regime do teletrabalho, destacando-se, essencialmente, uma alteração de ordem sistemática: o regime do teletrabalho passou a ser regulado numa subsecção autónoma da secção dedicada aos contratos de trabalho especiais – subsecção V, arts. 165º a 171º. Deste modo, o legislador passou a reconhecer que o teletrabalho, enquanto modalidade de contrato de trabalho, goza de especialidades que o distingue dos contratos do regime comum.

Até ao início do ano de 2020, o regime jurídico do teletrabalho parecia ajustado, sendo a adesão a esta forma de prestação laboral bastante residual¹⁶. Contudo, a pandemia da doença COVID-19 veio alterar de forma súbita esta realidade, estimando-se que cerca de 1 milhão de portugueses

¹⁴ Amado, 2022, p.138, qualifica essa última situação como uma “trela eletrónica”.

¹⁵ Antes da entrada em vigor do CT2003, Dray, 2002, p.282, questionara: “qual o enquadramento jurídico a conferir a uma relação laboral com características próprias do teletrabalho, marcada pelo trabalho à distância e pela utilização de tecnologias de informação e de comunicação? A resposta, à luz do direito constituído, parece simples: na ausência de disposição especial, devem reger as normas e os princípios gerais de natureza juslaboral aplicáveis ao trabalho subordinado.”

¹⁶ De acordo com o Livro Verde sobre as Relações Laborais de 2016 existiam, em 2014, apenas 805 contratos de teletrabalho, os quais correspondiam a 0,05% do total do trabalho subordinado e representavam menos de metade dos contratos de teletrabalho existentes em 2010 (DRAY et al, 2016, p.177).

passou a laborar em teletrabalho como forma de reduzir o contacto social e, assim, evitar uma maior propagação do referido vírus¹⁷.

Neste sentido, a experiência real e em número significativo da realização do trabalho em regime de teletrabalho evidenciaram a necessidade de repensar as respostas jurídicas vigentes – ou a falta de algumas – a propósito de inúmeros aspetos, como, *v.g.*, a duração e organização do tempo de trabalho, a formação profissional, os direitos coletivos, as condições de saúde e segurança no trabalho e a proteção em caso de acidente de trabalho e doenças profissionais.

Foi neste contexto que o legislador decidiu intervir, publicando a Lei nº 83/2021, de 6 de dezembro, diploma que veio modificar, significativamente, o regime de teletrabalho, alterando o CT e a Lei nº 98/2009, de 4 de setembro, que regulamenta o regime de indemnização por acidentes de trabalho e doenças profissionais. Mais tarde, surgiu a Lei nº 13/2023, de 3 de abril, que entrou em vigor no dia 1 de maio do ano passado, e que prevê, entre outras, importantes alterações ao CT, no âmbito da agenda do trabalho digno.

No CT, o teletrabalho é definido, no seu art.165^{o18}, como a “prestação de trabalho em regime de subordinação jurídica do trabalhador a um empregador, em local não determinado por este, através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação”.

Desta noção de teletrabalho, podemos retirar que o ordenamento jurídico português elege dois elementos estruturantes para a sua construção (RENDINHA, 2020, p. 41-46): o elemento geográfico ou topográfico (trabalho realizado à distância) e o elemento tecnológico ou instrumental (recurso às TIC), pelo que estes dois componentes são, necessariamente, cumulativos.

Relativamente ao primeiro, o legislador deixou de definir o teletrabalho como aquele que é prestado “habitualmente fora da empresa” e passou a determinar que será o prestado em “local não determinado pelo empregador”. Todavia, esta formulação é alvo de algumas críticas já que, como assinala João Leal Amado (2021), não se percebe o significado da nova expressão. Isto porque, “mesmo na relação laboral tradicional, presencial, o local de trabalho não é determinado pelo empregador, antes resultando do acordo das partes, de estipulação contratual, como se retira, desde logo, do art. 193.º do CT”. Poder-se-ia pensar, à primeira vista, que o legislador pretendia dizer que no teletrabalho “seria o trabalhador a determinar o seu local de trabalho”. Porém, tal acaba por ser excluído pela al. b) do nº 4 do art.166º ao indicar que o acordo para prestação de teletrabalho deverá

¹⁷ Segundo dados divulgados pelo INE, no 2º trimestre de 2020, a proporção de trabalhadores que trabalhou sempre ou quase sempre no domicílio chegou aos 23,1% do total da população empregada no conjunto do território nacional, no equivalente a mais de um milhão de portugueses (1 094,4 mil pessoas). Destas, 998,5 mil pessoas (91,2%) indicaram que a razão principal para ter trabalhado em casa se deveu à pandemia COVID-19 (INE, 2021).

¹⁸ Com a Lei nº 83/2021, de 6 de dezembro, o legislador alterou a noção de teletrabalho e acrescentou na epígrafe da norma "e âmbito de aplicação", operando um alargamento do âmbito de aplicação do regime jurídico do teletrabalho no seu nº 2.

mencionar o local de trabalho do teletrabalhador e, ainda, qualquer alteração desse local carecerá de novo acordo escrito entre as partes (art.166º nº 8). Assim, acompanhamos a ideia de que, se a alteração legislativa pretendia dar ao teletrabalhador a possibilidade de escolher o local a partir do qual desempenha a sua atividade, “esse desiderato não foi alcançado” (MACHADO, 2023, p. 352).

Por fim, é de ressaltar que o regime do teletrabalho pressupõe a existência de subordinação jurídica do trabalhador a um empregador que se concretiza, naturalmente, não no plano da relação presencial entre ambos, mas mediante “o uso de instrumentos e processos comunicacionais de direção, seguimento e controlo das atividades do trabalhador à distância” (FERNANDES, 2023, p. 245).

No entanto, o nº 2 do art.165º, norma introduzida pela Lei nº 83/2021, de 6 de dezembro, vem operar o alargamento do âmbito de aplicação do regime jurídico do teletrabalho. Admite que, para além das situações de trabalho subordinado, as disposições identificadas na norma anterior¹⁹ aplicam-se, na “parte compatível”, a todas as situações de trabalho à distância sem autoridade de outrem mas com dependência económica²⁰. Estas correspondem ao trabalho autónomo/independente, não obstante de ser realizado com recurso às TIC.

A prestação de trabalho em regime de teletrabalho pressupõe a celebração de um acordo escrito²¹ entre o empregador e o trabalhador, estabelecendo o nº 2 do art.166º do CT que o mesmo pode constar do contrato de trabalho inicial ou ser autónomo em relação a este.

Neste sentido, a relação de teletrabalho pode estabelecer-se com um trabalhador da empresa ou com outro admitido para o efeito (nº 1 art.166º), consistindo o acordo, no primeiro caso, num aditamento ao contrato de trabalho pré-existente e, no caso de trabalhador contratado para exercer as funções em regime de teletrabalho, o acordo constará do próprio contrato de trabalho. Há, pois, teletrabalho superveniente e originário²², respetivamente.

Podemos considerar que a exigência de forma escrita constitui uma exceção ao princípio da liberdade de forma (FALCÃO & TOMÁS, 2023, p. 162), previsto no art.110º do CT. No entanto, a lei esclarece que a mesma tem apenas o propósito de servir de prova da estipulação do regime de

¹⁹ Consistem nos arts. 168º (Equipamentos e sistemas), 169º-A (Organização, direção e controlo do trabalho), 169º-B (Deveres especiais), 170º (Privacidade de trabalhador em regime de teletrabalho) e 170º-A (Segurança e saúde no trabalho).

²⁰ Até à reforma laboral de 2021, o CT apenas tratava do teletrabalho em que houvesse subordinação jurídica (art.165º CT2009 e art.233º CT2003).

²¹ A versão introduzida pela Lei nº 83/2021, de 6 de dezembro, suprimiu a menção “mediante a celebração de contrato para prestação subordinada de teletrabalho”, bastante polémica no caso do trabalhador interno/superveniente, para a “celebração de um acordo escrito” (Quintas & Quintas, 2023, p.75).

²² Também designado por alguma doutrina como teletrabalho interno, em que a atividade é prestada por um trabalhador da empresa, e teletrabalho externo, em que a atividade é prestada por um trabalhador admitido para exercer uma atividade em regime de teletrabalho (Quintas & Quintas, 2023, p.75.; Leitão, 2023, p.540).

teletrabalho (nº 5 art.166º)²³, levando a doutrina a afirmar que estamos perante uma formalidade *ad probationem* (BARATA, 2020, p. 50).

Para além de revestir a forma escrita, há certas formalidades que têm de constar do texto escrito do acordo, indicadas nas várias alíneas do nº 4 do art.166º²⁴.

A disciplina jurídica do teletrabalho assenta no pressuposto de que existe subordinação jurídica. Logo, “as normas sobre o contrato de trabalho são-lhe integralmente aplicáveis” (FERNANDES, 2023, p. 138), de forma a assimilar, na medida do possível, a situação de tais trabalhadores à dos restantes ao serviço do mesmo empregador.

Neste sentido, o art.169º do CT, com epígrafe “Igualdade de direitos e deveres”, reafirma o princípio da igualdade neste particular domínio, com uma finalidade clara: “evitar que a prestação de uma atividade em regime de teletrabalho seja desfavorável para o respetivo trabalhador” (MARTINEZ et al, 2020, p. 438), relativamente aos demais contratados segundo o regime comum.

O aludido princípio de igualdade de tratamento com os restantes trabalhadores presenciais, visa garantir ao teletrabalhador os mesmos direitos e deveres em matéria, designadamente, de formação e evolução profissional, limites do período normal de trabalho, incluindo férias pagas, segurança e saúde no trabalho e reparação de danos emergentes de acidente de trabalho e/ou doença profissional²⁵, e direitos coletivos (art.169º nº 1). Com efeito, neste último, a dimensão coletiva da situação dos trabalhadores é acautelada no que respeita à participação na vida sindical (capacidade eleitoral ativa e passiva, participação em reuniões sindicais no local de trabalho, acesso a informação sindical) e em atividades promovidas pelas comissões de trabalhadores (FERNANDES, 2023, p. 250) – nºs 2 e 3 do art.169º e nº 2 do art.465º do CT.

É, assim, evidente que o legislador tem como objetivo assegurar que os teletrabalhadores possam exercer os seus direitos com o mesmo conteúdo e alcance que os trabalhadores presenciais.

O teletrabalho implica algumas especificidades de regime, destacando a conjugação entre a privacidade do trabalhador, que desempenha a sua atividade fora da empresa do empregador, e o poder de direção do último, nomeadamente, através do controlo sobre a atividade do trabalhador.

²³ Neste sentido, a prova da celebração do acordo de teletrabalho pode ser substituída por confissão expressa, judicial ou extrajudicial (neste último caso, desde que a confissão conste de documento de igual ou superior valor probatório) – art.364º nº 2 do CC (Lambelho & Gonçalves, 2021, p.138).

²⁴ Nomeadamente: a) a identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes; b) o local em que o trabalhador realizará habitualmente o seu trabalho, o qual será considerado, para todos os efeitos legais, o seu local de trabalho; c) o período normal do trabalho diário e semanal; d) o horário de trabalho; e) a atividade contratada, com indicação da categoria correspondente; f) a retribuição a que o trabalhador terá direito, incluindo prestações complementares e acessórias; g) a propriedade dos instrumentos de trabalho, bem como o responsável pela respetiva instalação e manutenção; h) a periodicidade e o modo de concretização dos contactos presenciais a que se refere a al. c) do nº 1 do art. 169º-B.

²⁵ Esta matéria da segurança e saúde no trabalho, assim como a dos acidentes de trabalho, é ainda objeto de uma norma própria do CT, o novo art.170º-A.

Nas palavras de António Monteiro Fernandes, as quais acompanhamos, “entre a prestação de trabalho subordinado a distância e o desenvolvimento da vida pessoal e familiar do trabalhador existe sempre, em maior ou menor medida, uma relação de interferência mútua” (FERNANDES, 2023, p. 249). É sobretudo quando o local de trabalho do trabalhador é o seu domicílio que essa interferência se pode refletir em riscos para a privacidade do mesmo.

Nesta medida, a lei impõe ao empregador, no art.170º do CT, o respeito pela privacidade do teletrabalhador²⁶. Ainda, reforça os deveres do empregador de respeitar os tempos de descanso e de repouso da família do trabalhador e de proporcionar-lhe boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico, como do ponto de vista psíquico²⁷ (nº 1).

Essa tutela legal da privacidade do teletrabalhador concretiza-se, desde logo, no nº 5 do art.170º, nos termos do qual “é vedada a captura e utilização de imagem, de som, de escrita, de histórico, ou o recurso a outros meios de controlo que possam afetar o direito à privacidade do trabalhador”, de acordo com o art.20º do CT, sob pena de contraordenação muito grave (art.170º nº 6 e art.20º nº 4, ambos do CT).

Na mesma linha, o nº 4 do art.169º-A, que regula o exercício dos poderes patronais de direção e controlo do trabalho, estabelece que esse exercício irá basear-se preferencialmente nos equipamentos e sistemas de suporte à atividade do trabalhador, cingindo-se a “procedimentos previamente conhecidos por ele e compatíveis com o respeito pela sua privacidade”, nomeadamente, excluindo a imposição da “conexão permanente” (nº 5)²⁸. Ainda, na mesma norma, o legislador apela para os princípios da proporcionalidade e da transparência, que orientarão a apreciação a posteriori dos comportamentos do empregador na atuação dos seus poderes (FERNANDES, 2023, p. 249-250).

Essa necessidade de absoluta transparência por parte do empregador é enfatizada pelo legislador, na al. a) do nº 1 do art.169º-B, enquanto dever especial a cargo do mesmo, o dever de “informar o trabalhador, quando necessário, acerca das características e do modo de utilização de todos os dispositivos, programas e sistemas adotados para acompanhar à distância a sua atividade”.

Ora, as tecnologias de informação e comunicação utilizadas correspondem, no teletrabalho, a ferramentas de trabalho e equipamentos de controle, afigurando-se, por isso, indispensável, até em

²⁶ No âmbito da relação laboral, a reserva da intimidade da vida privada, está prevista genericamente no art.16º do CT, enquanto o princípio da inviolabilidade do domicílio se encontra previsto no art.34º da CRP.

²⁷ Este dever encontra-se previsto, genericamente, na al. c) do nº 1 do art.127º do CT.

²⁸ Apesar dessa restrição legal, a presença dos equipamentos e sistemas de suporte à atividade do trabalhador pode criar uma sensação de vigilância constante entre os trabalhadores, similar ao efeito do “panóptico”, desenvolvido por Michel Foucault (FOUCAULT, 1987, pp.219-250). Isto quer dizer que, mesmo que o trabalhador não esteja a ser monitorizado o tempo todo, a possibilidade de estar a ser observado pode levá-lo a ajustar os seus comportamentos de forma a estar em constante conformidade com as expectativas do empregador.

prol da boa-fé contratual, que o teletrabalhador saiba de que forma está ou pode estar a ser monitorizado e vigiado pela entidade empregadora. Deste modo, este dever de transparência telemática considera-se tanto mais importante quanto mais complexos e invasivos se vão tornando os dispositivos e sistemas informáticos que habilitam o empregador a vigiar, à distância, o teletrabalhador.

De realçar, neste âmbito, e acompanhando as palavras de João Leal Amado, que “nem tudo o que é tecnologicamente possível é juridicamente admissível” (AMADO, 2022, p. 144). Neste sentido, existirão dispositivos e sistemas que, em si mesmos, sacrificam excessivamente a privacidade do teletrabalhador, sendo, por isso, inadmissíveis²⁹.

Por outro lado, sublinha-se a importância específica que assume, neste regime, o dever de abstenção de contacto, no período de descanso do trabalhador, por parte do empregador, consagrado no art.199º-A. No tocante ao teletrabalho, esse dever, de carácter geral, é colocado no elenco dos deveres especiais que o art.169º-B atribui ao empregador, designadamente, na al. b) do nº 1. Trata-se de uma redundância que só pode interpretar-se à luz de uma especial preocupação do legislador perante a vulnerabilidade do teletrabalhador no que toca ao desligamento das exigências de trabalho.

Importa destacar, como anteriormente mencionado, que o respeito pela privacidade é um aspeto particularmente sensível no teletrabalho prestado no domicílio pessoal do trabalhador, uma vez que este passa a ser considerado local de trabalho, perdendo parcialmente as funções de proteção da vida privada. Porém, ciente deste facto, o legislador destinou os nºs 2, 3 e 4 do suprarreferido art.170º aos casos de teletrabalho no domicílio do trabalhador.

Neste sentido, impõem-se os seguintes requisitos para o exercício do poder de fiscalização do empregador relativamente à visita ao local de trabalho, correspondente domicílio do trabalhador (QUINTAS & QUINTAS, 2023, p. 82): a) a mesma só deve ter por objeto o controlo da atividade laboral do trabalhador, bem como dos instrumentos de trabalho – requisito objetivo; b) apenas pode

²⁹ Sobre esta questão, *vide* o teor da orientação elaborada pela CNPD sobre o controlo à distância em regime de teletrabalho, no início da pandemia decorrente da doença COVID-19 (em 17 de abril de 2020, disponível em <https://www.cnpd.pt/organizacoes/orientacoes-e-recomendacoes/trabalho/>). A CNPD exemplificou com “os softwares que, para além do rastreamento do tempo de trabalho e de inatividade, registam as páginas de Internet visitadas, a localização do terminal em tempo real, as utilizações dos dispositivos periféricos (ratos e teclados), fazem captura de imagem do ambiente de trabalho, observam e registam quando se inicia o acesso a uma aplicação, controlam o documento em que se está a trabalhar e registam o respetivo tempo gasto em cada tarefa (v.g., TimeDoctor, Hubstaff, Timing, ManicTime, TimeCamp, Toggl, Harvest). Ora, “ferramentas deste tipo recolhem manifestamente em excesso dados pessoais dos trabalhadores, promovendo o controlo do trabalho num grau muito mais detalhado do que aquele que pode ser legitimamente realizado no contexto da sua prestação nas instalações da entidade empregadora. E a circunstância de o trabalho estar a ser prestado a partir do domicílio não justifica uma maior restrição da esfera jurídica dos trabalhadores. Nessa medida, a recolha e o subsequente tratamento daqueles dados violam o princípio da minimização dos dados pessoais”.

ser efetuada na presença do trabalhador durante o horário de trabalho acordado – requisito pessoal; c) por fim, esta visita ao local de trabalho requer aviso prévio de 24 horas e concordância do trabalhador – requisito temporal.

Ainda, estabelece o n° 4 do art.170° que nesse acesso ao domicílio do trabalhador, as ações integradas pelo empregador devem ser adequadas e proporcionais aos objetivos e finalidade da visita.

Na doutrina portuguesa as posições divergem relativamente a esse modo de fiscalização no caso do teletrabalho no domicílio. Por um lado, António Monteiro Fernandes, entende que o legislador concretiza o comando do empregador de respeitar a privacidade do teletrabalhador “de modo menos adequado e eficaz, quando se centra na regulação das visitas ao local de trabalho (n°s 2 e 5 do mesmo artigo) – que, no teletrabalho, não serão decerto o meio preferencial de controlo da atividade do trabalhador” (FERNANDES, 2023, p. 249).

Por outro lado, Paula Quintas e Hélder Quintas defendem que “o direito à inviolabilidade do domicílio e à garantia de proteção da intimidade da vida privada podem sofrer limitações que não afetem a extensão e o alcance dos conteúdos essenciais e se justifiquem por critérios de necessidade e proporcionalidade” (QUINTAS & QUINTAS, 2023, p. 82). Neste sentido, os n°s 2, 3 e 4 do art.170° consagram uma dessas limitações “que se impõe por força do princípio da colaboração entre as partes previsto no n° 2 do art.126° do CT”.

De facto, uma das manifestações desse princípio é o dever do trabalhador proporcionar ao empregador as condições adequadas para que este possa exercer o poder de fiscalização e, por outro lado, o dever do empregador de exercer esse poder, respeitando os direitos e garantias do trabalhador, bem como a sua própria dignidade enquanto ser humano. Tendo em consideração esta realidade, impõe-se os mencionados requisitos para o exercício do poder de fiscalização do empregador.

Todas essas restrições, justificadas pela necessidade de tutelar a privacidade do teletrabalhador, acabam por estreitar consideravelmente as margens do controlo e supervisão ao dispor do empregador, sendo certo que este é um contrato de trabalho, em que há, por isso, subordinação jurídica e daí a necessidade de fiscalização e controlo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em virtude do aprofundamento da revolução tecnológica e da generalização da utilização dos meios informáticos, assim como do surgimento da pandemia COVID-19, a partir de 2020, a importância da figura do teletrabalho tendeu a acentuar-se.



O seu crescimento por toda a Europa foi notório ao longo dos últimos anos, apontando-se para os anos 2000, quando muitos países começaram a reconhecer o teletrabalho como uma forma legítima de trabalho e a promulgar legislação para proteger os direitos dos trabalhadores remotos.

O teletrabalho corresponde a uma forma de trabalho cuja especificidade decorre da conjugação de um fator geográfico e de um fator funcional: o primeiro corresponde à separação espacial entre o trabalhador e o empregador; e o fator funcional ao tipo de prestação laborativa desenvolvida, que passa pelo recurso intensivo a tecnologias de informação e de comunicação.

A esta modalidade contratual, o legislador português destinou algumas normas do CT, nomeadamente, os artigos 165º a 171º. Essas normas sofreram uma revisão, no início de 2022, com a Lei nº 83/2021, de 6 de dezembro, e em maio de 2023, com a Lei nº 13/2023, de 3 de abril, tendo em vista pôr fim a algumas lacunas que naturalmente se faziam sentir no regime do teletrabalho, devido à sua massificação.

Na nossa ótica, o regime jurídico português vigente prevê princípios muito relevantes nesta matéria, tendo o legislador contribuído para uma maior operacionalidade do mesmo com as mencionadas recentes reformas laborais.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Maria Eunice Lopes de. O Teletrabalho e o Direito a Teletrabalhar. **Revista Questões Laborais**, v. 1, n. 56, p. 81-123, 2020.

AMADO, João Leal. **Contrato de Trabalho - Noções Básicas**. 4ª ed. Coimbra: Almedina, 2022.

AMADO, João Leal. **Teletrabalho: o “novo normal” dos tempos pós-pandémicos e a sua nova lei**, 2021. Disponível em <https://observatorio.almedina.net/index.php/2021/12/29/teletrabalho-o-novo-normal-dos-tempos-pos-pandemicos-e-a-sua-nova-lei/>

BARATA, Mário Simões. O regime jurídico do teletrabalho em Portugal. **Revista Ibérica do Direito**, vol. 1, n. 1, p. 46-52, 2020.

COELHO, Bárbara do Rosário. **A aplicabilidade do regime jurídico do teletrabalho ao trabalho através de plataformas digitais**. Dissertação (mestrado). Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico de Leiria, 2019. Disponível em <https://iconline.ipleiria.pt/handle/10400.8/5571>



DRAY, Guilherme. Teletrabalho, Sociedade de Informação e Direito. In: **Estudos do Instituto de Direito do Trabalho**. (Org): MARTINEZ, Pedro Romano. Vol. III. Coimbra: Almedina, 2002.

DRAY, Guilherme. et al. **Livro verde sobre as relações laborais 2016**. Lisboa: Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, 2016.

FALCÃO, David, TOMÁS, Sérgio Tenreiro. **Lições de Direito do Trabalho: a relação individual de trabalho**. 12ª ed. Coimbra: Almedina, 2023.

FERNANDES, António Monteiro. **Direito do Trabalho**. 22ª ed. Coimbra: Almedina, 2023.

FOUCAULT, Michel. **Vigiar e Punir: nascimento da prisão**. 20ª ed. Petrópolis: Editora Vozes, 1987.

GOMES, Maria Irene. O teletrabalho e as condições de trabalho: desafios e problemas. **E.Tec Yearbook - Artificial Intelligence & Robots**, p. 141-169, 2020.

GUERRA, Ana Sofia Zêzere da Conceição. **O Regime Especial do Teletrabalho: as Implicações nas Relações Laborais**. Dissertação (mestrado). Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa, 2013. Disponível em <https://repositorio.ucp.pt/handle/10400.14/13903>

LABELHO, Ana, GONÇALVES, Luísa Andias. **Direito do trabalho: da teoria à prática**. 2ª ed. Carcavelos: Rei dos Livros, 2021.

LEITÃO, Luís Menezes. **Direito do Trabalho**. 8ª ed. Coimbra: Almedina, 2023.

MACHADO, Susana Sousa. REGIME JURÍDICO DO TELETRABALHO EM PORTUGAL: ALGUMAS NOTAS E MUITAS DÚVIDAS. In: **Atas do Seminário Contratos Atípicos de Emprego e Economia Digital – Perspectiva Luso-ítalo-brasileira**. Porto: Instituto Iberoamericano de Estudos Jurídicos e Universidade Lusófona, 2023, pp.347-357.

MARTINEZ, Pedro Romano. **Direito do Trabalho**. 11ª ed. Coimbra: Almedina. 2023.



MARTINEZ, Pedro Romano. et al. **Código do Trabalho: Anotado**. 13ª ed. Coimbra: Almedina, 2020.

MOREIRA, Teresa Coelho. Teletrabalho em tempos de pandemia: algumas questões. **Revista Internacional de Direito do Trabalho**, vol. 1, n. 1, p. 1299-1329, 2021.

MOREIRA, Teresa Coelho C. et al. **Livro verde sobre o futuro do trabalho 2021**. Lisboa: Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, 2022.

OURO, Marisa. O teletrabalho: uma análise comparativa do regime jurídico-laboral português e espanhol. **Revista Jurídica Portucalense**, vol. 1, n. 31, p. 198-217, 2022.

QUINTAS, Paula, QUINTAS Hélder. **Código do Trabalho: Anotado e Comentado**. 7ª ed. Coimbra: Almedina, 2023.

QUINTAS, Paula, QUINTAS Hélder. **Manual de Direito do Trabalho e de Processo do Trabalho**. 11ª ed. Coimbra: Almedina, 2023.

REBELO, Glória. **Teletrabalho e privacidade: contributos e desafios para o direito do trabalho**. Lisboa: Editora RH, 2004.

RENDINHA, Maria Regina. O Teletrabalho. In; **II CONGRESSO NACIONAL DE DIREITO DO TRABALHO – Atas do II Congresso Nacional de Direito do Trabalho – Memórias**. (Coord.): MOREIRA, António. Coimbra: Almedina, 1999.

RENDINHA, Maria Regina. Teletrabalho 2020 ou o encanto de Janos. In: **Covid-19 e Trabalho: o Dia Seguinte**. (Org): RAMALHO, Maria do Rosário, MOREIRA, Teresa Coelho. Lisboa: AAFDL - Associação Académica da Faculdade de Direito de Lisboa, 2020.

SANTOS, Susana Ferreira dos. **As perspetivas civis do contrato de trabalho - o teletrabalho subordinado: seu estudo nos ordenamentos jurídicos português e espanhol**. Tese (Doutorado). Universidade da Coruña. 2015. Disponível em <https://bibliotecadigital.ipb.pt/handle/10198/12840>



SANTOS, Susana Ferreira dos. O YIN YANG DA PRESTAÇÃO SUBORDINADA EM REGIME DE TELETRABALHO. In: **Atas do IX Congresso Internacional de Ciências Jurídico-empresariais – O Direito do Trabalho e as Empresas**. Leiria: Escola Superior de Tecnologia e Gestão de Leiria, 2017, pp. 24-41.

SANTOS, Susana Ferreira dos. **Pagar ou não pagar o subsídio de refeição? Eis a questão na prestação subordinada de teletrabalho**, 2020. Disponível em <https://www.direitoemdia.pt/magazine/show/76>

TEIXEIRA, Adriana Paula Domingues. **O Teletrabalho como nova forma de organização do trabalho: de um fato atípico ao novo normal**. Dissertação (mestrado). Universidade de Coimbra, 2021. Disponível em <https://estudogeral.uc.pt/handle/10316/95856?locale=pt>

Sobre os autores:

Susana Sousa Machado

Instituto Politécnico do Porto

E-mail: scm@estg.ipp.pt

Catarina Sampaio

CIICESI, ESTG, Instituto Politécnico do Porto

ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-1477-7259>

E-mail: catarinapcsampaio@gmail.com