

UNIVERSIDADE DE LISBOA
FACULDADE DE DIREITO
MESTRADO EM DIREITO E PRÁTICA JURÍDICA



FACULDADE DE DIREITO
UNIVERSIDADE DE LISBOA

O NOVO REGIME DE TELETRABALHO,
NOMEADAMENTE OS DIREITOS E DEVERES DAS PARTES
- EM ESPECIAL O DIREITO A DESLIGAR

ANA RITA TEIXEIRA SILVA PAULO

LISBOA

2024

UNIVERSIDADE DE LISBOA

FACULDADE DE DIREITO



FACULDADE DE DIREITO

UNIVERSIDADE DE LISBOA

**O NOVO REGIME DE TELETRABALHO,
NOMEADAMENTE OS DIREITOS E DEVERES DAS PARTES
- EM ESPECIAL O DIREITO A DESLIGAR**

Dissertação de Mestrado elaborada pela mestranda Ana Rita Teixeira Silva Paulo, e submetida à Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, como requisito para a obtenção do título de Mestre no Curso de Mestrado em Direito e Prática Jurídica, sob a orientação do Professor Doutor Guilherme Machado Dray.

LISBOA

2024

RESUMO

O regime jurídico do teletrabalho é um assunto de extrema relevância em todo o mundo, principalmente depois de todas as alterações na sociedade e na vida laboral, em razão da pandemia do vírus Covid-19 e da excessiva utilização das Nova Tecnologias de Informação e Comunicação.

Face a isso, em 2021, o ordenamento jurídico português contou com determinadas alterações legislativas a respeito desta temática.

A presente dissertação pretende abordar o novo regime de teletrabalho em Portugal, analisando todo o seu “percurso”, desde o conceito de teletrabalho até aos direitos e deveres das partes, verificando as situações que podem ou não ser mais problemáticas nesta temática.

Daremos também ênfase ao direito a desligar, isto é, o direito que assistirá aos trabalhadores de se desligarem, desconectarem do trabalho após o seu período normal de trabalho

Este conceito que começou a ser cada vez mais discutido nos últimos tempos – muito derivado da massiva utilização do regime de teletrabalho e, novamente, da excessiva utilização das Nova Tecnologias de Informação e Comunicação, levando a necessidade do seu reconhecimento e criando condições materiais efetivas para se respeitarem muitas das balizas temporais que o nosso legislador já reconhece, mas que têm sido constantemente desrespeitadas.

Palavras-chave: teletrabalho; novas tecnologias de informação e comunicação;

direito a desligar; desconexão; dever de abstenção de contacto.

ABSTRACT

The legal framework for teleworking is a matter of extreme relevance worldwide, particularly after the changes in society and working life introduced with the Covid-19 pandemic and the excessive use of New Information and Communication Technologies.

To address this, in 2021, the Portuguese legal system underwent certain legislative changes in this regard.

This dissertation aims to discuss the new teleworking regime in Portugal, analysing its entire "path" from the concept of teleworking to the rights and duties of the parties, taking into account situations that may or may not be the most problematic in this area.

We will also highlight the right to disconnect - the right of workers to disconnect from work after their normal working hours.

This concept has become increasingly relevant in recent times, largely due to the massive use of teleworking and, again, the excessive use of New Information and Communication Technologies, leading to the need for its recognition and creating effective material conditions allowing for many of the time boundaries, already recognised but constantly disregarded by our legislator, to be respected.

Keywords: teleworking; new information and communication technologies; right to disconnect; disconnection; duty to refrain from contact.

ÍNDICE

I.	INTRODUÇÃO	7
II.	ORIGENS DO TELETRABALHO	9
III.	O <i>FRAMEWORK AGREEMENT ON TELEWORK</i>	10
IV.	A INTRODUÇÃO DO TELETRABALHO EM PORTUGAL	13
V.	PARTE I – ENQUADRAMENTO E REGIME LEGAL	14
1.	Enquadramento legal do teletrabalho em Portugal	14
1.1.	Conceito	14
1.2.	Modalidades	20
1.3.	Acordo Escrito	21
2.	Direitos do teletrabalhador	27
2.1.	Direito à igualdade de tratamento	27
2.2.	Direito à privacidade e proteção de dados pessoais	29
2.3.	Direito à desconexão digital	32
2.4.	Direito a condições de trabalho adequadas: saúde e segurança do Teletrabalhador	35
2.5.	Direito à formação e desenvolvimento profissional	41
3.	Deveres do teletrabalhador	42
3.1.	Dever de cumprimento das obrigações contratuais	42
3.2.	Dever de respeitar as regras de segurança da informação	43
3.3.	Dever de disponibilidade e comunicação com a entidade empregadora	43
3.4.	Dever de manutenção das condições de trabalho adequadas	44
3.5.	Dever de participação em programas de formação e desenvolvimento profissional	45
4.	Direitos da entidade empregadora	45
4.1.	Direito de controlar a atividade do trabalhador	45
4.2.	Direito de exigir a entrega de trabalho dentro dos prazos	46
4.3.	Direito de estabelecer as condições de trabalho e os objetivos a alcançar	47
4.4.	Direito de promover a formação e desenvolvimento profissional do trabalhador	47
4.5.	Direito de resolver o contrato em caso de incumprimento grave pelo trabalhador	48
5.	Deveres da entidade empregadora	49
5.1.	Dever de fornecer os meios necessários para o teletrabalho	49
5.2.	Assegurar a segurança e saúde do trabalhador	49
5.3.	Assegurar o direito do trabalhador à desconexão	50
5.4.	Garantir a privacidade dos dados	51

5.5.	Promover a comunicação e colaboração	52
6.	Pagamento das despesas inerentes ao teletrabalho	54
6.1.	Pagamento de despesas apresentadas pelo teletrabalhador	54
6.2.	Pagamento de compensação pecuniária fixa pelo empregador	55
VI.	PARTE II - O DIREITO A DESLIGAR	57
1.	A importância do direito a desligar para a saúde e bem-estar dos trabalhadores.	57
2.	O impacto do uso excessivo de dispositivos eletrônicos no trabalho e a necessidade do direito a desligar.	59
3.	Análise comparativa das leis e regulamentações internacionais sobre o direito a desligar: o dever de abstenção de contacto previsto no Código do Trabalho.....	61
4.	A influência da cultura organizacional na implementação do direito a desligar.....	72
5.	O papel das políticas internas das empresas na promoção do direito a desligar. ..	73
6.	As consequências jurídicas da violação do direito a desligar pelos empregadores.....	76
7.	O papel dos sindicatos na defesa do direito a desligar.	78
8.	O direito a desligar como um direito humano fundamental.	82
9.	A relação entre o direito a desligar e a produtividade dos trabalhadores.....	85
VII.	CONCLUSÃO	87
VIII.	BIBLIOGRAFIA	90

I. INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, o cenário laboral tem passado por profundas transformações impulsionadas pela evolução tecnológica no sentido do uso massivo das Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC), o que se traduziu em novos riscos e desafios, até então com pouca expressão, como a fusão excessiva entre a vida profissional e pessoal do trabalhador, intensificando os perigos de acidentes e doenças laborais, além de práticas abusivas ou ilegais. Mais recentemente, este paradigma acentuou-se de forma acentuada em resultado das mudanças radicais a que a pandemia de COVID-19 nos obrigou.

Assim, o teletrabalho emergiu como uma prática significativa, redefinindo as dinâmicas tradicionais de emprego e exigindo uma reavaliação das normas que regem as relações laborais. O teletrabalho apresenta-se, portanto, como a "nova normalidade", uma vez que, à presente data, se tornou a realidade predominante para a maioria dos colaboradores das grandes empresas.

Portugal, alinhado com as tendências globais, adotou um novo regime de teletrabalho, refletindo o reconhecimento da importância de se adaptar ao novo contexto laboral. Este regime não delimita apenas as regras operacionais do teletrabalho, mas suscita também questões cruciais acerca do equilíbrio entre a vida profissional e pessoal.

Um ponto central nessa discussão é o reconhecimento do "direito a desligar", uma vez que a facilidade de permanecer conectado a todo o tempo e em qualquer lugar (always on, always connected) levanta preocupações sobre os limites necessários para preservar a saúde mental, o bem-estar e a qualidade de vida dos trabalhadores.

Talvez o maior desafio que hodiernamente se coloca nesta temática seja garantir um ambiente de trabalho adequado para os teletrabalhadores, ao mesmo tempo que se preservam os seus principais direitos laborais, como o direito a definir claramente os períodos de trabalho e descanso. Alcançar um equilíbrio entre produtividade e melhor qualidade de vida é um objetivo a ser alcançado.

Esta tese tem como objetivo explorar, analisar e contextualizar o novo regime de teletrabalho em Portugal, com uma atenção especial dedicada ao direito a desligar.

É importante analisar de que forma o direito ao descanso do teletrabalhador é assegurado, considerando que muitas vezes ele se vê numa posição de constante disponibilidade para com o empregador, sem limites claros para respeitar o seu descanso e equilibrar a vida profissional com a pessoal e familiar.

A abordagem desta pesquisa será estruturada em duas partes distintas: a primeira oferecerá um enquadramento legal do novo regime de teletrabalho em Portugal, detalhando as suas origens e a sua introdução no Código de Trabalho de 2003.

Em seguida, serão analisados os elementos essenciais do regime jurídico em vigor, como a sua – discutida - definição, as modalidades, e os direitos e deveres tanto do teletrabalhador como da entidade empregadora.

A segunda parte da tese concentrar-se-á no direito a desligar, onde percorreremos todo o caminho até ao seu reconhecimento, seja este feito através da consagração de um direito para o trabalhador ou de um dever para o empregador, destacando a sua importância para a saúde e bem-estar dos trabalhadores.

A análise incluirá uma comparação internacional das leis e regulamentações relacionadas com o direito a desligar, a influência da cultura organizacional e políticas internas das empresas, bem como as consequências jurídicas da violação deste direito pelos empregadores.

Além disso, serão exploradas as implicações humanas fundamentais do direito a desligar, considerando seu papel na promoção da produtividade e eficácia no ambiente de trabalho.

Ao abordar essas questões de maneira abrangente e interdisciplinar, tentaremos compreender se a legislação em vigor é adequada ou se existem algumas problemáticas associadas a estes temas que devam vir a ser otimizadas para a promoção de um ambiente laboral saudável e sustentável.

II. ORIGENS DO TELETRABALHO

O conceito de teletrabalho tem raízes que remontam ao desenvolvimento das tecnologias de comunicação. No entanto, o conceito moderno de teletrabalho ganhou proeminência na segunda metade do século XX.

Um dos primeiros exemplos de teletrabalho pode ser associado à invenção do telefone. Com a expansão das redes telefónicas, as pessoas podiam comunicar com outras sem estarem fisicamente presentes. Este facto marcou uma mudança significativa na forma como a comunicação relacionada com o trabalho podia ser feita à distância.

O termo "teletrabalho" foi cunhado pela primeira vez por Jack Nilles, um futurista americano e cientista da NASA, no início da década de 1970¹. Nilles é frequentemente considerado um pioneiro no domínio do teletrabalho, tendo desempenhado um papel fundamental na promoção da ideia de que as pessoas poderiam realizar as suas tarefas profissionais remotamente, aproveitando as Tecnologias da Informação e da Comunicação emergentes, reduzindo, assim a necessidade de deslocação física para um escritório central.

Durante o seu tempo na NASA, Nilles² começou a explorar formas de reduzir o tráfego automóvel nas cidades, e isso fê-lo considerar o potencial do teletrabalho.

Ora, nas décadas de 1970 e 1980, o teletrabalho apareceu como tema de discussão e experiência em vários sectores. Os avanços na tecnologia informática, o desenvolvimento de sistemas de correio eletrónico e as melhorias nas infraestruturas de telecomunicações contribuíram para a viabilidade de trabalhar a partir de locais fora do escritório tradicional.

No entanto, foi a adoção generalizada da Internet na década de 1990 e as subsequentes melhorias nas ferramentas de comunicação digital que aceleraram significativamente a tendência do teletrabalho. A capacidade de

¹ "Teletrabalho: Contributos e Desafios para as Organizações", Revista Psicologia: Organizações & Trabalho (rPOT).

² NILLES, J. M., Making Telecommuting Happen. USA: JALA International, Inc., 1994.

ligação à Internet a partir de casa ou de outros locais remotos tornou mais prático para as pessoas desempenharem as suas funções sem estarem fisicamente presentes num escritório centralizado.

Desde então, o teletrabalho tem continuado a evoluir, sendo que muitas organizações começam a incluir a possibilidade do teletrabalho nas suas políticas. A pandemia de COVID-19 em 2019-2020 acelerou ainda mais a adoção deste regime, considerado como essencial para muitas empresas poderem continuar em atividade, demonstrando a importância de acordos de trabalho flexíveis e a capacidade de trabalhar remotamente.

III. O FRAMEWORK AGREEMENT ON TELEWORK

Em 1998, com o Programa de Ação Social, da Comissão Europeia, o teletrabalho surgiu pela primeira vez na agenda na União Europeia. Nesse sentido, foi acordado “(...) realizar uma série de consultas aos parceiros sociais que versassem sobre a necessidade de uma ação de caráter comunitário que fizesse referência à proteção dos teletrabalhadores”³.

Em 1998 foi igualmente lançado o primeiro projeto piloto – realizado na Comissão Europeia – que incluía essencialmente três diferentes tipos de teletrabalho a tempo parcial: em casa e no escritório; com deslocações para tarefas profissionais; e noutro tipo de infraestrutura da Comissão (European Union, 2005).

Desta forma, no contexto da estratégia de emprego da Europa, e com o objetivo de aumentar a competitividade, a produtividade e garantir os interesses dos trabalhadores, o Conselho Europeu, em conjunto com os parceiros sociais UNICE (atualmente BusinessEurope), CEEP, CES e UEAPME (atualmente SMEunited), reestruturou os acordos relativos ao regime de trabalho flexível através do **Framework Agreement on Telework** em 2002.

O acordo foi celebrado com o intuito de vir a ser implementado no prazo de 3 anos após a sua assinatura.

³ LLAMOSAS TRAPAGA, Aida, Una Relación Fructífera no Exenta de Dificultades, *Relaciones Laborales y Nuevas Tecnologías de la Información y de la Comunicación*, Editorial Dykinson, S.L., Madrid, p. 63

Crê-se que os principais fatores a influenciarem a criação do referido acordo foram:

- 1) Os avanços tecnológicos: A crescente disponibilidade de tecnologia que veio permitir o trabalho à distância, como a Internet, o correio eletrónico e as ferramentas de comunicação digital, tornando assim o teletrabalho como uma opção viável para muitos trabalhadores e empregadores;
- 2) As alterações dos padrões de trabalho: A natureza do trabalho estava a evoluir, com mais pessoas a procurarem modalidades de trabalho flexíveis e empregadores a reconhecerem os benefícios do teletrabalho em termos de produtividade e satisfação dos trabalhadores; e
- 3) As implicações sociais e económicas: O teletrabalho tem potencial para ter impacto nos mercados de trabalho, no equilíbrio entre a vida profissional e familiar e nas proteções sociais, pelo que o acordo procurou dar resposta a estas implicações.

O *Framework Agreement on Telework* foi o resultado da colaboração entre os representantes dos trabalhadores e dos empregadores (parceiros sociais), que se empenharam no diálogo social para chegar a um consenso sobre o enquadramento.

Uma vez que o teletrabalho tem uma abrangência diversificada, a definição a que se chegou teve como intuito cobrir as diversas formas de teletrabalho.

Para os parceiros sociais o teletrabalho foi visto como um meio para os trabalhadores conciliarem trabalho e vida social.

Assim, o acordo visou fornecer orientações e princípios para os regimes de teletrabalho, para promover um equilíbrio entre a flexibilidade para os empregadores, a proteção dos direitos dos trabalhadores e ao mesmo tempo modernizar a organização do trabalho nas empresas e nas organizações de serviço público.

À data da sua celebração, teletrabalho foi definido como “(...) *uma forma de organização e/ou execução do trabalho, que recorre a tecnologias de informação e comunicação no contexto de um contrato/relação de trabalho, no qual o trabalho, que também poderia ser realizado nas instalações do*

*empregador, é executado regularmente longe dessas instalações.*⁴, não incluindo assim nem o teletrabalho prestado de forma autónoma nem o trabalho que não pode ser executado nas instalações do empregador.

Ao longo de 12 pontos, o *Framework Agreement on Telework* “*identifica as áreas-chave que requerem adaptação ou particular atenção*”⁵ quando as pessoas teletrabalham. Dos quais salientamos o seguinte:

O ponto 3, o qual, estabelece o carácter voluntário do teletrabalho, quer para o trabalhador quer para o empregador sendo de referir que o acordo de teletrabalho pode ser celebrado quer anteriormente ao início de funções, quer posteriormente. No entanto, caso o acordo seja posterior ao início de funções e, por isso, o teletrabalho não conste da descrição inicial do trabalho, “*(...) a decisão de passar para teletrabalho é reversível por convenção individual e/ou colectiva*”⁶, podendo implicar o regresso às instalações do empregador, quer a pedido do trabalhador, quer do empregador. Note-se que as modalidades de reversão do acordo de teletrabalho são estabelecidas por convenção individual e/ou coletiva⁷. Como consequência da voluntariedade referida, note-se que este ponto do Framework Agreement, estabelece a faculdade de o empregador aceitar ou recusar o pedido do trabalhador para desempenhar a sua atividade em teletrabalho.

O ponto 8⁸, que, essencialmente, prevê a responsabilidade do empregador pela proteção da saúde e segurança no trabalho do teletrabalhador, nos termos da Diretiva n.º 89/391/CEE do Conselho, de 12 de junho 1989, relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da

⁴ DRAY, Guilherme, “O acordo-quadro sobre o teletrabalho”, *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, Almedina, Coimbra, 2020, p. 364

⁵ THE SOCIAL DIALOGUE COMMITTEE, «Implementation of the European Framework Agreement on Telework. Report by the European Social Partners», 2006, p. 2.

⁶ DRAY, Guilherme, *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, Almedina, Coimbra, 2020, p. 364

⁷ COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES, Commission Staff Working Paper, “*Report on the Implementation of the European Social Partners` Framework Agreement on Telework*”, 2008, p. 36.

⁸ A este respeito, SELMA PENALVA, Alejandra, «El Accidente de Trabajo en el Teletrabajo. Situación

Actual y Nuevas Perspectivas», *Temas Laborales. Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, n.º 134, pag. 137, enuncia que “*embora em nenhum momento se discuta que o teletrabalhador fica protegido pelos mesmos direitos e garantias em matéria de prevenção de riscos laborais que qualquer outro tipo de trabalhador (art. 8 do Acordo), tão pouco se pode negar que, dadas as características concretas nas quais se desenvolve este tipo de prestação, existem importantes dificuldades para garantir a correta aplicação e monitorização das medidas preventivas*”.

saúde dos trabalhadores no trabalho⁹, sendo ainda de realçar a possibilidade de, por forma a verificar a correta aplicação das regras sobre saúde e segurança no trabalho, o empregador, os representantes dos trabalhadores e/ou as autoridades competentes terem acesso ao local onde é executado o teletrabalho. Sendo que quando o teletrabalhador trabalha em casa, tal acesso está sujeito à notificação prévia e ao acordo do teletrabalhador.

Por fim, os pontos 4, 10 e 11, relativos, respetivamente a Condições de Trabalho, Formação e a questões relativas a direitos coletivos, dispõem que os teletrabalhadores têm exatamente os mesmos direitos nestes aspetos que os trabalhadores que trabalham nas instalações do empregador¹⁰.

IV. A INTRODUÇÃO DO TELETRABALHO EM PORTUGAL

Em 2003, Portugal foi o primeiro país a nível europeu a regular juridicamente o regime do teletrabalho subordinado, através do regime jurídico do teletrabalho¹¹. Este regime jurídico “teve a sua primeira consagração legal nos artigos 233.º a 243.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, que aprovou o Código do Trabalho”, tendo por base o Framework Agreement on Telework¹².

Em suma, a lei determinou o conceito de teletrabalho, com a delimitação do objeto de proteção da lei (teletrabalho subordinado), que tinha a seguinte redação, *“Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa do empregador, e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação.”*

Foram definidos os direitos, tendo em conta os sete pilares fundamentais já enunciados do *Framework Agreement on Telework*, todos decorrentes do próprio princípio da igualdade entre os teletrabalhadores e os trabalhadores clássicos.

⁹ EUROFOUND AND THE INTERNATIONAL LABOUR OFFICE, 2017, 40, informa: “a aplicação deste princípio permanece questionável quando se trata de trabalhar a partir de casa e é certamente impossível quando se trata de trabalhar a partir de locais públicos”.

¹⁰ LOPES, Maria Eunice de Almeida, “O TELETRABALHO E O DIREITO A TELETRABALHAR”, Universidade Católica, 2019, p. 11 e 12.

¹¹ “Teletrabalho”, 2003, p. 3, consultável em [DGERT-Teletrabalho-em-FOCO-1-de-2020.pdf](#).

¹² “Teletrabalho”, 2003, p. 3, consultável em [DGERT-Teletrabalho-em-FOCO-1-de-2020.pdf](#).

Desta forma, foram tutelados de forma explícita os direitos de participação coletiva dos teletrabalhadores; a garantia da reserva da privacidade e proteção de dados; a saúde e segurança no ambiente laboral; o progresso na carreira e equipamentos de trabalho.

Mais, foram concretizados os requisitos e as formalidades que deviam constar do acordo de teletrabalho, que estava dependente do acordo das partes e que podia igualmente ser revertido da mesma forma.

Importante referir que já o legislador fez constar que *“O teletrabalhador está sujeito aos limites máximos do período normal de trabalho diário e semanal aplicáveis aos trabalhadores que não exercem a sua actividade em regime de teletrabalho.”*, demonstrando, desde logo, que o teletrabalho não poderia reconduzir a um excesso de horas trabalhadas para o teletrabalhador.

V. PARTE I – ENQUADRAMENTO E REGIME LEGAL

1. Enquadramento legal do teletrabalho em Portugal

1.1. Conceito

O Teletrabalho, também designado por trabalho virtual, trabalho remoto ou trabalho à distância, apresenta como principal característica o facto de existir uma distância física do trabalhador em relação à empresa, desempenhando os colaboradores as suas funções em casa ou noutra local de forma virtual¹³.

De notar que, no entanto, existem várias definições na literatura relativamente à discussão do conceito de teletrabalho. No entanto, existem alguns elementos comuns dentro dessas definições, a partir dos quais é possível estabelecer um conceito.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), refere que o teletrabalho é todo o tipo de trabalho realizado a partir de um determinado local, podendo este ser longe de escritórios, onde o trabalhador não tenha contacto direto com os seus colegas, mas consegue comunicar com eles utilizando as novas tecnologias.

Para Olson¹⁴, o conceito de teletrabalho é descrito como sendo o trabalho realizado fora do espaço e tempo normal de trabalho, tornado possível pelas tecnologias de informação e comunicação.

Já Huws¹⁵ considera que, uma condição essencial para o desenvolvimento do trabalho à distância é a "informatização do escritório".

No entanto, Sarsur et al¹⁶ considera que a relação de teletrabalho pode ser igualmente estabelecida com um trabalhador sem qualquer vínculo laboral (trabalhadores independentes).

Ora, em suma, têm vindo a ser acrescentadas novas definições ao conceito teletrabalho. No entanto, parece existir pelo menos duas características comuns a todas elas, a saber:

- a) Realização do trabalho à distância; e
- b) Envolver o recurso a *Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC)*.

Em relação à primeira, é de notar que se interpreta *distância* como sendo a prestação de trabalho "(...) realizado fora da sede social ou das instalações principais da empresa"¹⁷.

Já no que diz respeito ao recurso às TIC, é perentório que a prestação do trabalho seja feito através de um telefone – fixo ou móvel - internet, e-mail, computador, etc... No fundo tem de ser prestado através de tecnologias que "(...) garantam uma efectiva comunicabilidade entre o trabalhador, o beneficiário da sua actividade e os respectivos colegas de trabalho"¹⁸.

O Código do Trabalho português, desde 2003 até então, teve algumas modificações na definição do teletrabalho.

¹⁴ OLSON, Margrethe, Communications of the ACM, 26, *Remote office work: changing work patterns in space and time*, 1983.

¹⁵ HUWS, U., Korte, W. B., Robinson, S., *Telework - Towards the elusive office*, Chichester: Wiley, 1990.

¹⁶ SARSUR, A.M.; Licio, F.G.; Versiani, A.F. & Amorim, W.A.C., Em Encontro Anual Da Associação Nacional De Pós-Graduação Em Administração, 28, *Aspectos culturais em organizações virtuais: novidades ou mascaramento de concepções tradicionais*, Curitiba: ANPAD, 2004, p. 28.

¹⁷ DRAY, Guilherme Teletrabalho, "Sociedade da Informação e Direito", Almedina, Coimbra, 2022, p. 267

¹⁸ DRAY, Guilherme, Teletrabalho, "Sociedade da Informação e Direito", Almedina, Coimbra, 2022, p. 267

Conforme referido supra, o CT2003 definia a modalidade de teletrabalho como *“(...) a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa do empregador, e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação.”*

Com a entrada em vigor da Lei 7/2009, de 12 de fevereiro - CT2009 - passou a definir teletrabalho como sendo *“(...) a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa ~~do empregador~~ e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação.”* (rasurado nosso)

Assim, podíamos afirmar que estávamos perante a existência de 3 requisitos cumulativos, a saber: 1) a prestação laboral com subordinação jurídica; 2) prestado habitualmente fora da empresa; e 3) através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação.

Em relação ao primeiro requisito, é de fazer notar que o CT2009 continuou a regular o teletrabalho, tal como sucedia no CT2003, apenas em relação a teletrabalho subordinado¹⁹ e que, de acordo com o entendimento dominante na doutrina, *“o elemento delimitador, por excelência, do contrato de trabalho, é o elemento da subordinação jurídica”*²⁰, sendo que a subordinação jurídica resulta da circunstância de o trabalhador se obrigar a prestar a sua atividade no âmbito de organização e sob a autoridade do empregado.

No que diz respeito ao segundo requisito enunciado é importante salientar que do Código 2003 para o de 2009 deixou de ser utilizada a expressão “empresa

¹⁹ DRAY, Guilherme, «A Globalização e as Novas Tendências do Mercado de Trabalho. Teletrabalho e Deslocalização do Trabalho. O Caso Português», in *Análise Contemporânea do Direito em Face da Globalização e da Crise Econômica*. 2.º CID -Congresso Internacional de Direito Brasil-Europa, Instituto de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito de Lisboa, Programa de Pós-Graduação em Direito da PUC/SP e Comunidade de Juristas de Língua Portuguesa, Almedina, Coimbra, pag. 86, esclarece: “No que diz respeito ao âmbito de aplicação do regime, o Código do Trabalho de 2003, tal como o Código do Trabalho de 2009, apenas versou sobre o teletrabalho subordinado” e ABRANTES, José João/ CANAS DA SILVA, Rita «New Forms of Employment in Portugal», in *New Forms of Employment in Europe*, Roger Blanpain e Frank Hendrickx (coord.), Kluwer Law International B.V., The Netherlands, 2016, p.314, informam: *“O Código do Trabalho Português e todas as formas de trabalho nele reguladas ((...) teletrabalho (...)) exigem que o trabalho seja desempenhado sob subordinação jurídica”*.

²⁰ Assim, AMADO, João Leal, *Contrato de Trabalho. Noções Básicas*, 2.ª Edição, Almedina, Coimbra 2018, p. 51, refere que: *“A subordinação jurídica consiste no reverso do poder diretivo do empregador (...), tanto podendo ser muito intensa como exprimir-se em moldes bastante ténues e até potenciais”*.

do empregador”, sendo apenas mencionada “empresa”, o que invoca uma “*perspetiva objetiva, enquanto organização*”, do conceito de empresa²¹.

A expressão “fora da empresa” deve ser entendida como remetendo para um lugar que seja exterior às instalações do empregador²². Ainda dentro deste requisito, em relação ao advérbio de tempo “habitualmente”, é de notar, que do nosso ponto de vista, implicaria que o teletrabalho se repetisse frequentemente. Assim, tal advérbio, por um lado, excluía a ocasionalidade, e, por outro lado, não implicava a permanência ou a exclusividade²³, com o que o mesmo é compatível com, pelo menos, algum teletrabalho a tempo parcial.

Quanto ao terceiro dos aludidos requisitos, o mesmo pressupunha que a prestação laboral fosse realizada por intermédio da utilização de tecnologias de informação e de comunicação, sendo que tal utilização não tem de ser exclusiva, mas tem que ser maioritária²⁴.

Ora, hoje em dia, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, o teletrabalho é “(...) *a prestação de trabalho em regime de subordinação jurídica do trabalhador a um empregador, habitualmente fora*

²¹ CARVALHO, Catarina de Oliveira, Da Dimensão da Empresa no Direito do Trabalho, *Consequências Práticas da Dimensão da Empresa na Configuração das Relações Laborais Individuais e Colectivas*, Coimbra Editora, 2011, p.110 e 111.

²² A este respeito, SOUSA, Duarte Abrunhosa, Revista Derecho Social y Empresa, n.º 6, *O Enquadramento Legal do Teletrabalho em Portugal*, 2016, p.5, “(...) *tem de existir uma diferença objetiva entre o local da prestação da atividade laboral e as instalações do empregador*”.

²³ DRAY, Guilherme, in Código do Trabalho Anotado, *Anotações aos Arts. 165.º a 171.º*, 11.ª Edição, indica: “*a atividade laboral ser habitualmente, i.e., primordialmente, prestada fora da empresa (mas não necessariamente em exclusivo)*” e MOREIRA, Teresa Coelho, Scientia Iuridica, Revista de Direito Comparado Português e Brasileiro, Tomo LXIII, *Algumas Notas sobre as Novas Tecnologias de Informação e Comunicação e o Contrato de Teletrabalho Subordinado*, 2014, p. 338, “*não se pode considerar como teletrabalhador aquele que, ocasionalmente, realiza a sua prestação fora da empresa*”.

²⁴ MOREIRA, Teresa Coelho, *A Privacidade dos Trabalhadores e as Novas Tecnologias de Informação e Comunicação: Contributo para um Estudo dos Limites do Poder de Controlo Electrónico do Empregador*, Almedina, Coimbra, 2010, p. 71 e 72, “*é nos anos setenta do século passado que ocorre uma série de inovações e invenções chave, que converte esta década numa “verdadeira fronteira ou divisória tecnológica”, e que origina um enorme desenvolvimento das tecnologias de informação e comunicação (...). É esta a altura do aparecimento da micro-electrónica, da informática, das telecomunicações e de novos materiais sintéticos e fibras ópticas que tornam mais rápidos os mecanismos de comunicação. Também é nesta época que se inventa o primeiro computador electrónico digital, o microprocessador, o protocolo de rede de interconexão TCP/IP, básico para o desenvolvimento da Internet e o microcomputador*”.

da empresa **em local não determinado por este**, através do recurso a **tecnologias de informação e comunicação.**” (negritos e rasurados nossos).

Nestes termos, ao desaparecer o advérbio “habitualmente”, entendemos que o regime se aplica, mesmo quando o teletrabalho ocorra numa proporção reduzida do período normal de trabalho, passando a incluir a ocasionalidade que até então era excluída.

Por outro lado, é de referir que passa a ser adotado um conceito mais restrito: “em local não determinado pelo empregador” – consubstanciando o teletrabalho como uma sub-modalidade do trabalho à distância.

Assim, à data, estamos perante a “(...) *conjugação de dois factores: um factor geográfico, que se consubstancia na separação espacial entre o trabalhador e as instalações da empresa, uma vez que o teletrabalho é, por definição, um trabalho à distância; e um factor funcional, relativo ao tipo de prestação laborativa desenvolvida, que passa pelo recurso intensivo a tecnologias de informação e comunicação entre o teletrabalhador e o credor da sua prestação.*”²⁵

Apesar de existirem diversas modalidades de prestação de trabalho²⁶ o nosso Código do Trabalho, desde 2003 até então, apenas considerou, para efeitos de teletrabalho, a modalidade de trabalho subordinado.

Assim, a norma atualmente em vigor delimita esta modalidade de trabalho pelos elementos supra referidos, sendo ainda indicado expressamente que o teletrabalho é prestado “em regime de subordinação jurídica”.

Acresce que o teletrabalho subordinado pode ser distinguido face à sua natureza, como sendo 1) um contrato de teletrabalho externo (cf. parte final do n.º 1 do artigo 166.º do CT) ou 2) um contrato de teletrabalho interno (cf. parte inicial do n.º1 do artigo 166.º do CT)²⁷.

²⁵ RAMALHO, Maria do Rosário Palma, A Revista Social, *Delimitação do teletrabalho, âmbito de aplicação do regime legal e acordo de teletrabalho: breves reflexões sobre alguns problemas colocados pelas alterações ao regime do teletrabalho introduzidas pela Lei n.º 83/2021, de 6 de Dezembro*, Supremo Tribunal de Justiça.

²⁶ Cf. arts. 10.º e 11.º do Código de Trabalho em vigor.

²⁷ Em especial sobre a distinção entre teletrabalho externo e teletrabalho interno, RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito do Trabalho*, IV, p. 179 ss.

O contrato de teletrabalho externo corresponde a um contrato de trabalho especial para esse efeito, ou seja, é um contrato que é celebrado nesse regime *ab initio* com um trabalhador externo à empresa; Já o contrato de teletrabalho interno consubstancia “(...) *uma vicissitude modificativa de um contrato de trabalho comum já em execução* (...)”²⁸.

A modalidade interna pode ser temporária, sendo a mesma reversível. A razão da sua constituição pode ter-se baseado quer no acordo de teletrabalho como no exercício do direito do trabalhador para a prestação de trabalho na modalidade teletrabalho nas várias situações em que a lei lhe atribui esse direito – conforme veremos adiante.

Nas palavras de Maria do Rosário Palma Ramalho, a noção de teletrabalho subordinado, constante do n.º1 do art. 165.º do CT, distingue o contrato de teletrabalho subordinado de um contrato de trabalho comum em que a atividade laboral é prestada à distância, seja no domicílio do trabalhador seja noutra local fora das instalações do empregador.

Pelo que, embora o local de trabalho comum seja geralmente nas instalações do empregador, isso não impede a prestação de trabalho subordinado fora dessas instalações. Mesmo no caso do "trabalho no domicílio", que frequentemente indica uma situação de *parasubordinação*²⁹, é possível ter trabalho subordinado à distância, desde que exista uma clara relação de subordinação entre o empregado e o empregador. O ponto central é que a localização física do trabalho não é determinante; o fator crucial é a presença de uma relação hierárquica e de subordinação entre as partes envolvidas.

Mas, neste ponto, é de esclarecer que não é todo e qualquer trabalho subordinado à distância ou prestado no domicílio do trabalhador que corresponde a teletrabalho. Para tal, o trabalho, sendo prestado à distância, tem de envolver o recurso intensivo às TIC – daí ser considerado uma sub modalidade do trabalho à distância.

²⁸ RAMALHO, Maria do Rosário Palma, A Revista Social, *Delimitação do teletrabalho, âmbito de aplicação do regime legal e acordo de teletrabalho: breves reflexões sobre alguns problemas colocados pelas alterações ao regime do teletrabalho introduzidas pela Lei n.º 83/2021, de 6 de Dezembro*, Supremo Tribunal de Justiça.

²⁹ RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito do Trabalho, II – Situações Laborais Individuais*, 8.ª ed., Coimbra, 2021, p. 44 ss.

1.2. Modalidades

Existem algumas modalidades de teletrabalho com base nos seguintes fatores:

a) Local de trabalho:

- i) Casa do trabalhador: O teletrabalho pode ser exercido na residência do trabalhador, estando este conectado com a sede da empresa através do recurso às TIC. Esta é a modalidade primordial do teletrabalho, ou, melhor, a que mais rapidamente associamos a este tipo de trabalho.
- ii) Locais não fixos: Esta modalidade – *mobile telework* – “(...) que assenta no conceito de escritório móvel (...)”³⁰, pode ser prestada através de qualquer lugar, como um café ou aeroporto.
- iii) Centro-satélite ou Escritório-satélite: Neste caso, o trabalho é prestado num local que pertence à entidade empregadora, mas que não coincide com a localização da sua sede social, estando geralmente localizado perto da casa do trabalhador.
- iv) Centro de teletrabalho ou Centro de Prestação de serviços partilhados: Aqui está em causa um centro partilhado entre diversos trabalhadores, que pagam para tal, sendo que são centros que oferecem outro tipo de serviços, tais como, acesso à internet, bibliotecas, entre outros relacionados com a prestação de teletrabalho.

b) Horário de Trabalho:

- i) Tempo Inteiro: O teletrabalho pode ser exercido de forma total, sendo todo o tempo gerido pelo teletrabalhador, em função das suas necessidades.
- ii) Tempo Parcial: Neste caso, o trabalhador presta parte do trabalho em regime de teletrabalho e o restante em regime de trabalho normal, i.e., presencial.

c) Ligação que o teletrabalhador mantém com o empregador e colegas de trabalho:

³⁰ DRAY, Guilherme, Sociedade da Informação e Direito, *Teletrabalho*, Almedina, Coimbra, 2002, p. 268

- i) Sistema *online*: No caso de existir uma ligação informática entre o trabalhador e o empregador, bem como a sua restante equipa.
 - ii) Sistema *offline*: Aqui, não existe qualquer ligação informática e o teletrabalhador executa o seu trabalho tendo em conta as orientações que lhe foram dadas para o efeito, não existindo assim, uma constante ligação entre as partes da relação laboral.
- d) Relação jurídica entre o teletrabalhador e a entidade empregadora:
- i) Trabalhador Subordinado: Nestas situações existe a subordinação jurídica do teletrabalhador em relação ao empregador.
 - ii) Trabalhador Independente: O teletrabalho também pode ser exercido por um trabalhador independente – *self-employed teleworkers* -, i.e., que não está vinculado por um contrato de trabalho com o empregador do qual resulta a subordinação jurídica.

1.3. Acordo Escrito

Conforme visto no ponto 1.2. supra, pode exercer a atividade em regime de teletrabalho um trabalhador da empresa ou outro admitido para o efeito.

No entanto, com a entrada em vigor das alterações ao Código de Trabalho em 2021, para a instituição do regime de teletrabalho mantém-se a necessidade de celebração de acordo escrito para o efeito, que pode constar do contrato de trabalho inicial, no caso de teletrabalho externo, ou ser autónomo em relação a este, em relação a teletrabalho interno.

Esta regra, que provém do Código do Trabalho de 2003 (artigo 235.º) e transitou para o Código do 2009 (artigo 166.º n.ºs 1 e 6), mantém-se no artigo 166.º n.º 2 do atual Código, na redação introduzida pela Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro. A lei esclarece ainda que o acordo de teletrabalho deve revestir forma escrita e que, no caso de teletrabalho interno, tal acordo pode constar logo do contrato de trabalho inicial (ou seja, o contrato pode prever *ab initio* as condições em que, no futuro, poderá vir a ser modificado para instituir o regime de teletrabalho) – é o que decorre do n.º 2 do artigo 166.º do CT, na redação dada pela L. n.º 83/2021, de 6 de dezembro.

No entanto, é de referir que contrariamente ao que constava do CT2009, há uma grande margem para o teletrabalhador recusar a proposta de teletrabalho feita pelo empregador e, paralelamente, este último, caso o pedido de teletrabalho seja formulado pelo empregador, apesar de não ter exatamente as mesmas possibilidades de oposição, tem do seu lado uma grande margem discricionária, se não vejamos:

Se o regime de teletrabalho for proposto pelo empregador, o trabalhador pode opor-se sem necessidade de apresentar qualquer justificação, não podendo esta recusa constituir causa de despedimento ou fundamento para a aplicação de qualquer sanção. Já se o regime for proposto pelo trabalhador e a atividade for passível do recurso a teletrabalho, *“pela forma como se insere no funcionamento da empresa e tendo em conta os recursos de que esta dispõe”* (cf. n.º 7 do artigo 166.º), o empregador só se poderá opor por escrito e de forma fundamentada.

Assim, cremos que esta regra permite alguma discricionariedade na apreciação da proposta de passagem ao regime de teletrabalho formulada pelo trabalhador. Na verdade, tal proposta não é irrecusável, podendo ser rejeitada nomeadamente nos casos em que for incompatível com o bom funcionamento da empresa ou com os recursos de que esta dispõe. Ou melhor, o empregador pode definir, por regulamento interno publicitado, e com observância do Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados, as atividades e as condições em que a adoção do teletrabalho na empresa poderá ser por ele aceite.

No entanto, é de referir que existem algumas situações em que o teletrabalho interno não assenta no acordo das partes, mas sim num direito potestativo³¹ do trabalhador, designadamente:

i) Situações em contexto de violência doméstica e em contexto de parentalidade, que já vinham do regime anterior (respetivamente

³¹ PINTO, Carlos Alberto da Mota, Teoria Geral do Direito Civil, 3.ª Edição Atualizada, Coimbra Editora, 1990, p. 174 e 175, explica: *“Os direitos potestativos são poderes jurídicos de, por um acto livre de vontade, só de per si ou integrado por uma decisão judicial, produzir efeitos jurídicos que inelutavelmente se impõem à contraparte”* e in Para Jorge Leite Escritos Jurídico-Laborais, Volume I, *Reflexões sobre a Proteção Laboral das Vítimas de Violência Doméstica. Breve Análise Comparativa entre os Regimes Português e Espanhol*, Coimbra Editora, 2014, p. 163, refere: *“(art. 166.º/2 do CT) (...). Trata-se também aqui de um direito potestativo do(a) trabalhador(a)”*.

números 1, 2 e 5 do artigo 166º-A, na redação da Lei n.º 83/2021, de 6 de Dezembro):

Este é um direito que encontra a sua justificação no combate à violência doméstica e na ideia de responsabilidade social dos empregadores, faz parte de um conjunto de medidas de âmbito laboral cuja finalidade é a de *“assegurar que a vítima de violência doméstica preserva o seu emprego, facto essencial para a normalização da sua vida, manutenção da sua independência económica, inclusão social e recuperação da autoestima”*³².

Para este direito se efetivar, é necessário o preenchimento cumulativo de 2 requisitos, a saber, 1) verificarem-se as condições previstas no n.º 1 do art. 195.º; e 2) a prestação subordinada de teletrabalho ser compatível com a atividade desempenhada pelo trabalhador; *“uma vez que nem todas as atividades são “teletrabalháveis”*³³, sendo que a confirmação do seu preenchimento não pode deixar de caber ao empregador.

Para efeitos de cumprimento do requisito 1) enunciado, refere-se que para que o trabalhador seja titular do aludido direito, deve, em primeiro lugar, ter apresentado queixa-crime.

Ora, este é um ponto que *“não deixa de suscitar alguma perplexidade”*³⁴, pois que o crime de violência doméstica é de natureza pública e, como tal, o respetivo procedimento criminal não depende de queixa.

Face ao exposto, somos do entendimento que a referida condição deverá ser considerada como uma imprecisão do legislador, devendo, em consequência, ler-se *“denúncia”*³⁵ e não *“queixa-crime”*.

³² CARVALHO, Catarina de Oliveira, in Para Jorge Leite Escritos Jurídico-Laborais, Volume I, *Reflexões sobre a Proteção Laboral das Vítimas de Violência Doméstica. Breve Análise Comparativa entre os Regimes Português e Espanhol*, Coimbra Editora, 2014, p. 155.

³³ GIL, Susana Isabel Pinto Ferreira dos Santos, Tese de Doutoramento, Universidade da Coruña, *As Perspetivas Cívicas do Contrato de Trabalho - O Teletrabalho Subordinado: Seu Estudo nos Ordenamentos Jurídicos Português e Espanhol*, 2015, p. 141.

³⁴ AMADO, João Leal, *“Contrato de Trabalho (...)”*, 2018, ob. cit., p. 216.

³⁵ CARVALHO, Catarina de Oliveira, Para Jorge Leite Escritos Jurídico-Laborais, Volume I, *Reflexões sobre a Proteção Laboral das Vítimas de Violência Doméstica, Breve Análise Comparativa entre os Regimes Português e Espanhol*, Coimbra Editora, Coimbra, p. 157 e 158, *“o art. 42.º da Lei 112/2009 exige a apresentação da denúncia (...). Contudo, o art. 42.º Lei 112/2009 remete para o regime previsto no CT que parece ser mais exigente a este propósito, ao impor a apresentação de queixa-crime. (...) deve entender-se bastar a denúncia, mesmo*

Até porque, para efeitos do art. 42.º da Lei n.º 112/2009, de 16 de setembro, cujo teor é quase igual ao do n.º 1 do art. 195.º, basta a *“Apresentação de denúncia”*.

Em segundo lugar, para cumprimento do n.º1 do art. 195.º, é a necessidade da vítima de violência doméstica ter saído *“da casa de morada de família no momento em que se efetive a transferência”*.

Este requisito, terá que ser lido, no âmbito da prestação subordinada de teletrabalho, como *“Saída da casa de morada de família no momento em que se efetive a passagem para a prestação subordinada de teletrabalho”*.

Ora, esta é uma condição de difícil compreensão. Por um lado, cremos não ser possível afirmar que em todos os casos de violência doméstica existe uma casa de morada de família que é partilhada pela vítima e pelo agressor, e, por outro, porque cria a ideia de que é mais merecedora de proteção laboral aquela vítima de violência doméstica que partilha uma casa de morada de família com o agressor do que aquela que não partilha uma casa de morada de família com o agressor.

ii) Situações relacionadas com a parentalidade

O n.º 3 do art. 166.º do CT2009 – atualmente consagrado no art. 166.º A, n.º2 do CT atual - trouxe parte da exceção à regra segundo a qual a prestação subordinada de teletrabalho pressupõe sempre um acordo entre as partes relacionadas com a parentalidade, designadamente quando o trabalhador tivesse filho com idade até 3 anos de idade.

O aludido direito, que encontra a sua justificação na proteção na parentalidade, corporiza uma medida cuja finalidade última é a de garantir a efetividade do princípio da conciliação da vida laboral com a vida familiar e, desse modo, cabe dentro daqueles direitos que a doutrina espanhola denomina de direitos de presença por contraposição aos direitos de ausência e integra o modelo de

que não seja apresentada pela vítima, por não se justificar uma diferença de tratamento nestes casos em face da ratio legis”.

conciliação da vida laboral com a vida familiar que Molina Navarrete³⁶ apelida de “*conciliación mediante adaptación corresponsável de dupla presença*”.

Está dependente do preenchimento cumulativo de 3 requisitos: o trabalhador ter “*filho com idade até 3 anos*”, a prestação subordinada de teletrabalho ser compatível com a atividade desempenhada pelo trabalhador e o empregador dispor “*de recursos e meios*” para o trabalhador prestar subordinadamente teletrabalho”.

Referimos que, no nosso entendimento, o terceiro dos requisitos, cuja confirmação do seu preenchimento não pode deixar de caber ao empregador, é de difícil justificação.

Isto porque poderá ser facilmente usado pelo empregador para se recusar a reconhecer o direito do trabalhador a prestar subordinadamente teletrabalho.

Aliás, não é fácil saber o que é que se deve entender pela expressão “disponha de recursos e meios para o efeito” utilizada pelo legislador para indicar tal requisito.

Considerando que as palavras “recursos” e “meios” são sinónimas, será que estão em causa recursos/meios materiais, recursos/meios financeiros, recursos/meios técnicos, recursos/meios humanos ou todo e qualquer tipo de recursos/meios? Isto porque não é difícil imaginar que, aquando de um pedido formulado ao abrigo deste direito consagrado, o empregador não disponha de recursos/meios técnicos para o trabalhador prestar subordinadamente teletrabalho, mas disponha de recursos/meios financeiros que lhe permitam passar a dispor.

Acresce que com a entrada em vigor Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, mais precisamente do art. 166º-A n.º 3, este direito enunciado passou a poder ser estendido, salvo nas microempresas, até aos 8 anos de idade (dos filhos dos trabalhadores) nas seguintes situações:

³⁶ MOLINA NAVARRETE, CRISTÓBAL, Trabajo y Derecho. Nueva Revista de Actualidad y Relaciones Laborales, n.º 47, *El «Fin» de la «Re-Conciliación» Trabajo/Familia como Derecho Social Fundamental ¿«Sexuado»? sin «Corresponsabilidad» no Hay «Paraíso» de Igualdad*, 2018, p. 16-34.

- 1) Nos casos em que ambos os progenitores reúnem condições para o exercício da atividade em regime de teletrabalho, desde que este seja exercido por ambos em períodos sucessivos de igual duração num prazo de referência máxima de 12 meses;
- 2) Nas famílias monoparentais ou situações em que apenas um dos progenitores, comprovadamente, reúne condições para o exercício da atividade em regime de teletrabalho.

iii) Situações nos termos do estatuto de cuidador informal não principal

Este foi um ponto que foi aditado pela Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro (art. 166º-A n.º 5 do CT).

Por fim, ainda em relação ao CT2009 é de salientar que, para além da identificação das partes, da atividade a prestar, retribuição, período normal de trabalho e estabelecimento a que fica afeto o trabalhador, passa a ser obrigatório incluir no – agora – acordo, o local em que o trabalhador realizará habitualmente o seu trabalho, a periodicidade e do modo de concretização dos contactos presenciais, o horário de trabalho, a categoria profissional, as prestações complementares e acessórias da retribuição.

É ainda de referir que a responsabilidade pelos equipamentos e respetivas despesas passa ser do empregador.

Em relação a prazos, o acordo de teletrabalho pode agora ser celebrado com duração determinada ou indeterminada (com termo ou sem termo).

Sendo que, caso o acordo de teletrabalho seja celebrado com uma duração determinada, este não pode exceder os seis meses, renovando-se automaticamente por iguais períodos, se nenhuma das partes declarar por escrito, até 15 dias antes do seu término, que não pretende a renovação.

Já no caso do acordo ter duração indeterminada, qualquer das partes pode fazê-lo cessar mediante comunicação escrita, que produzirá efeitos no 60.º dia posterior àquela.

Da mesma forma, qualquer das partes pode denunciar o acordo durante os primeiros 30 dias da sua execução, consubstanciando-se o direito ao arrependimento.

Em caso de cessação do acordo de teletrabalho no âmbito de um contrato de trabalho de duração indeterminada, ou cujo termo não tenha sido atingido, o trabalhador retoma a atividade em regime presencial, sem prejuízo da sua categoria, antiguidade e quaisquer outros direitos reconhecidos aos trabalhadores em regime presencial com funções e duração do trabalho idênticas.

Apesar do supra exposto, que é o constante da nossa legislação em vigor, é de referir que é uma prática recorrente³⁷ em Portugal, que a entidade empregadora não se predispõe a celebrar um acordo de teletrabalho, regulamentando tudo quanto a lei obriga.

É comum que as empresas ofereçam a modalidade de teletrabalho como um benefício, não querendo vincular-se nos termos legais às normas a este regime associadas.

Creemos, assim, que este é um dos problemas para o qual não existe ainda solução: a segurança jurídica dos trabalhadores que prestem a sua atividade em teletrabalho, mas que não seja esse o regime que consta do seu contrato de trabalho, está em muito afetada.

2. Direitos do teletrabalhador

2.1. Direito à igualdade de tratamento

O direito à igualdade de tratamento é um dos princípios fundamentais que regem as relações laborais em Portugal, incluindo as atinentes ao teletrabalho.

³⁷ Utilizamos a palavra recorrente, porque face ao número de trabalhadores que atualmente prestam atividade em regime de teletrabalho (quer num modelo híbrido quer num modelo total), é muito elevada a quantidade de trabalhadores que, apesar disso, não possuem qualquer acordo que regule esta modalidade de prestação de trabalho, tal como a lei assim o obriga.

Traduz o direito dos teletrabalhadores de serem tratados da mesma forma que os trabalhadores que exercem funções no local de trabalho do empregador.

O teletrabalhador tem os mesmos direitos e deveres que os trabalhadores com a mesma categoria ou função idêntica que se deslocam à empresa, no que respeita a formação, a promoção na carreira, os limites da duração do trabalho, os períodos de descanso, onde se incluem as férias pagas, a proteção da saúde e segurança no trabalho, reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais e a participação nos órgãos de representação dos trabalhadores (artigo 169.º, n.º 1, do CT atual). Acrescenta-se ainda o direito a condições de trabalho adequadas, que garantam um ambiente seguro, saudável e produtivo, à semelhança dos trabalhadores que estão no local de trabalho do empregador e o direito ao acesso à informação e comunicação, nos termos do qual os teletrabalhadores têm direito ao mesmo acesso à informação e comunicação que os trabalhadores que estão no local de trabalho, garantindo assim a transparência e a igualdade de condições no desempenho das suas funções.

No entender de Maria Redinha, o artigo 169.º do CT estabelece não um princípio de igualdade, mas de equiparação de tratamento, *“porquanto para obtenção da igualdade em situações de menor protecção é sempre necessária a introdução de medidas correctivas de conteúdo discriminatório positivo”*³⁸

A este propósito atente-se à decisão proferida em 2018 pelo Tribunal de Justiça da União Europeia (TJUE) no processo C-266/14³⁹, nos termos do qual os trabalhadores que não têm local de trabalho fixo ou habitual, constitui *“tempo de trabalho”*, na aceção desta disposição, o tempo de deslocação que esses trabalhadores gastam diariamente entre a sua residência e o domicílio do primeiro e do último cliente designado pela entidade patronal.

Em síntese, o direito à igualdade de tratamento estipula que os trabalhadores que desempenham suas funções remotamente sejam tratados de forma justa e equitativa relativamente aos trabalhadores que estão fisicamente presentes no

³⁸ REDINHA, Maria Regina Gomes - Teletrabalho: anotação aos artigos 233º a 243º do Código do Trabalho de 2003, 2007, cit., p. 7. Disponível em <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/117843/2/304206.pdf>

³⁹ Acórdão TJUE de 10/09/2015, disponível em <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?doclang=PT&text=&pageIndex=0&docid=167291&cid=834410>

local de trabalho do empregador. Desta forma o legislador promoveu relações laborais mais equilibradas.

2.2. Direito à privacidade e proteção de dados pessoais

Os direitos da personalidade são direitos fundamentais e laborais inespecíficos, inerentes à natureza humana de cada trabalhador. São direitos inespecíficos porque são direitos que não decorrem da relação laboral, mas, sobretudo, da condição de pessoa e cidadão, que o trabalhador não deixa de possuir ao ingressar no estabelecimento do empregador⁴⁰.

Ora, os direitos de personalidade do teletrabalhador não possuem um menor amparo legal relativamente àqueles que prestam o seu trabalho nas instalações do empregador. Pelo contrário, nesta seara, a temática da proteção de dados esbarra, com ainda mais força, na questão da privacidade. A este propósito Leal Amado afirma que “o *trabalhador não tem de ser transparente, de vidro, para o seu empregador; pelo contrário, o trabalhador tem direito a uma certa dose de opacidade perante o empregador, assim resguardando a sua privacidade em face deste*”⁴¹.

Na hipótese de conflito os interesses pessoais, como o direito à privacidade ou à reserva da intimidade, estes prevalecerão sobre os interesses puramente patrimoniais ou organizacionais da empresa.

Nestes termos e de acordo com o disposto no n.º 1 do art. 170.º do CT atual, “O empregador deve respeitar a privacidade do trabalhador, o horário de trabalho e os tempos de descanso e de repouso da família deste, bem como proporcionar-lhe boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como psíquico.”.

Ora, quem presta serviço em regime de teletrabalho fá-lo, habitualmente, a partir de casa, o que levanta, desde logo, questões sobre a privacidade.

⁴⁰ AMADO, J. L. Contrato de Trabalho: Noções Básicas. 3.ed. Coimbra: Almedina, 2019, p.209.

⁴¹ AMADO, João Leal “Trabalhar e amar: poderes patronais, relações amorosas e direitos de personalidade dos trabalhadores.” João Leal Amado RLJ, Revista de legislação e de jurisprudência . Ano 148, nrº 4015, 2019, 222.

Os principais problemas que se levantam nesta sede relacionam-se com a possibilidade de os empregadores poderem usar métodos de vigilância à distância, controlar o tempo de trabalho através de dados biométricos, fiscalizar o ambiente de trabalho quando este é o próprio domicílio do trabalhador, estabelecer limites para o uso pessoal do e-mail e da internet e, principalmente, visitarem o domicílio do trabalhador, quando este seja o local de trabalho, com vista a exercer o controlo da atividade laboral, bem como dos instrumentos de trabalho.

Assim, o legislador procurou regulamentar o regime de visitas feitas pelo empregador a este local através das disposições vertidas nos números 2 a 5 do artigo 170º do CT. Para tanto, o legislador estabeleceu que as visitas do empregador ao local de trabalho devem ocorrer exclusivamente para controlar a atividade laboral do trabalhador e dos instrumentos de trabalho, e apenas no horário trabalho acordado e com a presença do teletrabalhador.

A rubrica do artigo 170º do CT demonstra que a regulamentação das visitas do empregador ao domicílio do teletrabalhador teria por objetivo proteger o direito à privacidade do trabalhador. Entretanto, a disposição legal acaba por violar um direito fundamental do trabalhador - inviolabilidade do domicílio previsto no artigo 34º da CRP - e estabelecer um direito que em verdade protege predominantemente os interesses do empregador. Neste caso, os interesses do empregador são o de controlar a atividade laboral do trabalhador e os instrumentos de trabalho.

Considerando que o teletrabalho representa uma nova maneira de organizar o trabalho, resulta evidente que as restrições aplicáveis ao uso de instrumentos telemáticos em estabelecimento do trabalhador também se aplicam ao teletrabalho. Isso inclui respeitar a inviolabilidade das comunicações pessoais, usar os meios de controle da jornada por dados biométricos de forma moderada e com um propósito específico, além de cumprir com a legislação da União Europeia e a Lei nº58/2019, relativa à Proteção de Dados.

Por exemplo, a prova obtida com violação da caixa de mensagens do trabalhador quanto ao conteúdo e anexos dos e-mails é considerada ilícita e pela nulidade deve ser desconsiderada⁴².

Cumprе salientar que do direito da privacidade no contexto digital decorre o direito à proteção de dados, porquanto esses dados revelam muito sobre os interesses e preferências dos seus titulares.

A este respeito cumpre ainda referir que depois de terem chegado à Comissão Nacional de Proteção de Dados (CNPД) várias questões relacionadas com o controlo, quer dos tempos de trabalho, quer da atividade laboral prestada em regime de teletrabalho a partir do domicílio do trabalhador no âmbito do teletrabalho, esta entidade emitiu, já em 2020, “Orientações sobre o controlo à distância em regime de teletrabalho”.

Nesse contexto, a CNPD dispôs que, sem prejuízo do constante do art. 170.º do CT, deve ser aplicada a regra geral de proibição de utilização de meios de vigilância à distância para controlo do desempenho profissional do trabalhador, constante do art. 20.º do CT, já que se assim não fosse, a utilização dos mesmos representaria uma restrição desnecessária da vida privada do trabalhador, infringindo-se os princípios da proporcionalidade e de minimização do tratamento de dados pessoais⁴³.

Nesse sentido, *“soluções tecnológicas para controlo à distância do desempenho do trabalhador não são admitidas. São disso exemplo 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)”*⁴⁴.

⁴² Acórdão TRP de 15/12/2016, Relatora Paula Leal de Carvalho, processo nº 208/14.1 TTVFR-D.P1;

⁴³ Cf. alínea c) do n.º 1 do artigo 5.º do Regulamento Geral de Proteção de Dados.

⁴⁴ “Orientações sobre o controlo à distância em regime de teletrabalho”, p. 2.

Isto porque, este tipo de ferramentas efetuam um tratamento excessivo de dados pessoais, 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.

Em conclusão, encontrar um equilíbrio adequado entre o poder de gestão do empregador e o direito à privacidade do trabalhador é fundamental para acautelar conflitos na relação de trabalho. Para se atingir tal objetivo resulta necessário analisar cada situação individualmente para determinar se há uma justificação válida para o controle exercido pelo empregador e se os meios utilizados são proporcionais ao objetivo específico estabelecido previamente, que deve ser legítimo e necessário, não sendo admissíveis comportamentos intrusivos, excessivos ou arbitrários por parte do empregador.

2.3. Direito à desconexão digital

A questão do equilíbrio entre o tempo de trabalho e descanso é, sem dúvida, um dos maiores desafios apresentados por esta nova dinâmica de organização laboral. Para alguns autores, o teletrabalho introduziu na sociedade um novo modelo de escravidão para o século XXI⁴⁵⁴⁶.

A era pós-industrial acarretou um maior dinamismo da produção que, por sua vez, motivou um aumento significativo na intensidade do trabalho. Ora, esse ritmo acelerado é exponenciado pelos avanços tecnológicos desde então verificados e que vieram possibilitar a prestação de teletrabalho.

Nestes termos, emerge a problemática relativa à distinção entre o que é, de facto, o tempo dedicado ao teletrabalho e o tempo de descanso.

Com a pandemia provocada pelo Covid-19 e conseqüente necessidade de confinamento, a prestação de trabalho passou a desenvolver-se em regime de teletrabalho, o que, conforme já abordado, apesar de possibilitar uma melhor conciliação entre vida profissional com a vida pessoal, motivou um grande aumento de situações de conexão e intromissão da vida profissional na vida pessoal de forma desproporcionada, sendo certo que as regras gerais em

⁴⁵ CARDIM, Talita Corrêa Gomes, Servidão digital no trabalho: a escravatura dos tempos modernos, *Laborare*. Ano V, Número 9, Jul-Dez/2022.

⁴⁶ Vide acórdão TRP de 01/24/2018, processo 2066/15.0T8PNF.P1, relator Domingos Morais.

matéria de duração e organização do tempo de trabalho se aplicam também neste contexto.

De facto, dispõe o artigo 169.º, parágrafo 1 do Código do Trabalho, que, em geral, os teletrabalhadores estão sujeitos aos mesmos limites de tempo de trabalho que os trabalhadores que desempenham suas funções presencialmente. Isso significa que eles têm um máximo de horas de trabalho por dia e por semana, assim como os outros funcionários internos da empresa.⁴⁷

Com a entrada em vigor da Lei n.º 83/2021, de 06 de Dezembro, foi aditado o art. 199.º A ao CT atual, através do qual é imposto que o empregador tem o dever de se abster de contactar todo e qualquer trabalhador ao seu serviço, independentemente do local da prestação de trabalho, durante o período de descanso, salvo em casos de força maior e sob pena de contraordenação.

É de referir que a expressão “casos de força maior” constitui um conceito indeterminado, que deve, por isso mesmo, ser aferido caso a caso.

No entanto, abrange situações em que o contacto se revele imperioso, por ser indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o órgão ou serviço devidos a acidente ou a risco de acidente iminente.

Constitui ação discriminatória qualquer tratamento menos favorável dado ao trabalhador, designadamente em matéria de condições de trabalho e de progressão na carreira, pelo facto de exercer o direito ao período de descanso.

Esta inovação de norma, em sede de teletrabalho, é complementada pelo art. 169.º B, n.º 1, al. b) do CT, também introduzido pela referida Lei n.º 83/2021, onde se afirma de forma expressa o dever patronal de se abster de contactar o trabalhador, no seu período de descanso.

Como tal, não poderá a entidade patronal, por exemplo, enviar qualquer e-mail ou atribuir tarefas de trabalho através de meios tecnológicos em dias de descanso, durante as férias ou fora do horário de trabalho.

⁴⁷ A exceção é a isenção do horário de trabalho, consoante art.218, n.º1, al.c, do CT

Por outro lado, a proibição acima referida não se deverá colocar nas situações de isenção de horário de trabalho previstas no artigo 218.º do CT, onde se inclui o teletrabalho, desde que não se verifique o contrato imediato por banda do superior hierárquico.

Cumpra evidenciar, conforme sustentado por Leal Amado, que o direito à desconexão não consubstancia propriamente um direito novo decorrente das novas tecnologias, mas sim a concretização e respeito por outros direitos clássicos⁴⁸. O que se apelida de direito à desconexão é, essencialmente, o compromisso do empregador em respeitar o direito do trabalhador ao lazer e à vida privada, proporcionando-lhe condições para desempenhar outros papéis na vida além do trabalho. Este direito abrange o direito de não ser incomodado e o direito de desfrutar de períodos de descanso remunerado, como férias, feriados e pausas, que devem ser respeitados mesmo para os trabalhadores que não estão sujeitos a supervisão.

Deste modo, podemos definir o direito à desconexão digital como o direito concedido ao trabalhador de desligar os meios de comunicação eletrónicos que o conectam à empresa, ou, caso não desligue, o direito de não ser obrigado a responder, independentemente do meio utilizado para estabelecer o contacto. No entanto, é importante salientar que o objetivo subjacente ao direito à desconexão digital é alcançar uma verdadeira separação do ambiente de trabalho, o que só é possível se essa interrupção de contacto se aplicar a todas as pessoas com quem o trabalhador interage. Segundo Liberal Fernandes⁴⁹, este direito apresenta uma dupla dimensão: uma dimensão vertical, concernente à relação entre o trabalhador e o seu empregador ou superiores hierárquicos, e uma dimensão horizontal, sendo também passível de ser oponível quanto a colegas de trabalho em que não há uma relação hierárquica, clientes ou outras pessoas que consigo interajam no contexto profissional.

Uma última palavra para as Resoluções do Parlamento Europeu, de 21 de janeiro de 2021, que veio estabelecer recomendações à Comissão sobre o

⁴⁸ AMADO, João Leal, Contrato de Trabalho: Noções Básicas. 3ªed., Coimbra: Almedina, 2019. p. 264.

⁴⁹ FERNANDES, Francisco Liberal, "Organização do trabalho e tecnologias de informação e comunicação: exhausted but unable to disconnect", Revista Questões Laborais n.º 50, Almedina, 2017, p.112.

direito a desligar, definindo “desligar” como não exercer atividades ou comunicações relacionadas com o trabalho através de ferramentas digitais, direta, ou indiretamente, fora do tempo de trabalho, e de 5 de julho de 2022, sobre a saúde mental no mundo do trabalho digital, nos termos da qual o direito a desligar é fundamental para o bem-estar mental dos trabalhadores por conta de outrem e deve ser complementado por uma abordagem preventiva e coletiva aos riscos psicossociais relacionados com o trabalho.

Havendo muito mais para desenvolver a propósito do direito de desconexão/desligar, nos debruçaremos de forma mais exaustiva na Parte II da presente dissertação.

2.4. Direito a condições de trabalho adequadas: saúde e segurança do Teletrabalhador

Nos termos do artigo 170.º-A n.º 1 do CT, é proibida a prática de teletrabalho em atividades que impliquem o uso ou contacto com substâncias e materiais perigosos para a saúde ou integridade física do trabalhador, exceto se efetuadas em instalações certificadas para o efeito.

A entidade empregadora está obrigada a cumprir as prescrições mínimas de segurança e saúde respeitantes ao trabalho com equipamentos dotados de visor⁵⁰.

O trabalhador está obrigado a facultar o acesso ao local onde presta trabalho aos profissionais designados pelo empregador e que tem a seu cargo a avaliação e o controlo das condições de saúde e segurança no trabalho, em período previamente acordado, entre as 9h00 e as 19h00, dentro do horário de trabalho⁵¹.

Quanto a esta matéria questionamos se não faltará alguma atenção legislativa específica em relação, especificamente, à questão dos acidentes de trabalho em teletrabalho. Será de admitir que esta ausência de regulação decorre da circunstância do teletrabalho ser ainda relativamente recente, tendo a sua efetiva utilização se tornado mais evidente globalmente a partir da crise de saúde provocada pela pandemia de Covid-19. Até então, houve poucos

⁵⁰ Vide, artigo 170.º-A n.º 2 do CT

⁵¹ Vide, artigo 170.º-A n.º 4 do CT

estudos dedicados aos efeitos negativos na saúde e segurança decorrentes do teletrabalho, o que significa que os problemas ainda não foram totalmente reconhecidos. O teletrabalho, devido à sua natureza única de execução, poderia ter sido alvo de uma abordagem mais específica, especialmente nas áreas críticas que podem causar danos físicos e psicológicos.

Verificam-se, assim, dois tipos de riscos a considerar. De um lado, os riscos sociais e psicológicos estão ligados à forma como o trabalho é realizado, incluindo a falta de interação social – o que pode motivar problemas psicológicos, como depressão e ansiedade, devido à falta de interação com colegas no ambiente de trabalho tradicional -, o gerenciamento do tempo e das tarefas, e o desafio de conciliar a vida pessoal e profissional no mesmo ambiente,

Por outro lado, os riscos físicos estão relacionados com a intensidade do trabalho (falta de pausas regulares), condições ergonómicas inadequadas (posturas incorretas devido a configurações inadequadas do local de trabalho, que podem resultar em esforços musculares estáticos e sedentarismo devido à posição sentada), e condições ambientais (iluminação, ventilação, tempo prolongado de exposição visual ao ecrã do computador).

No que em concreto diz respeito a danos físicos, cumpre desde já evidenciar que os acidentes de trabalho não desaparecem só por o trabalhador deixar de trabalhar no dito escritório.

É que, na realidade, por muito que se considere este tema na vertente do teletrabalho possa ser enquadrado no quadro normativo para os acidentes de trabalho no geral, a verdade é que a jurisprudência sobre estas matérias ainda relaciona o horário e o local de trabalho em relação ao posto de trabalho⁵² em contexto presencial e não remoto o que pode traduzir uma não responsabilização dos mesmos na esfera do empregador.

Porque se pensarmos, em teletrabalho, o teletrabalhador presta a sua atividade a partir de um local que não é determinado pelo empregador, que este não

⁵² OLIVEIRA, João Fraga, "Transição digital, teletrabalho e "direito de desligar", DOSSIER 324: TELETRABALHO E OS RISCOS DA TELEDISPONIBILIDADE, 2021. Disponível em <https://www.esquerda.net/dossier/transicao-digital-teletrabalho-e-direito-de-desligar/72508>

controla, a que não tem fácil acesso, nem liberdade para o adaptar. Mais, o teletrabalho permite aos trabalhadores uma gestão mais flexível dos períodos de trabalho e não trabalho. Pelo que, a responsabilidade quanto aos acidentes de trabalho tem de ser vista de uma forma mais prudente.

Efetivamente, a Lei n.º 83/2021, alterou o art.º 8º da Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, que regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho, passando a constar do mesmo que *“No caso de teletrabalho ou trabalho à distância, considera-se local de trabalho aquele que conste do acordo de teletrabalho”*.

No entanto, cremos que não basta, para qualificar um acidente de trabalho como tal, que o mesmo ocorra dentro do no local de trabalho acordado com o trabalhador, ainda que durante o período normal de trabalho.

Por exemplo, um teletrabalhador que cai das escadas de sua casa, é um acidente de trabalho? Na prática, um incidente que ocorra na casa do teletrabalhador pode ser considerado um acidente de trabalho ou um acidente doméstico. Geralmente, um acidente doméstico acontece em casa e não está relacionado com o trabalho. No entanto, esta distinção pode ser complicada, já que durante o trabalho ou pausas, podem ocorrer atividades pessoais que, à primeira vista, podem parecer acidentes domésticos, como fazer café ou torradas, mas que estão ligadas ao trabalho. Num outro exemplo, se um trabalhador, enquanto está na empresa durante uma pausa, sofre um acidente devido a um curto-circuito na máquina de café fornecida pelo empregador, isso é considerado um acidente de trabalho. Por outro lado, tal situação já não será imputável ao empregador - e, como tal, não poderá constituir acidente de trabalho – quando tal acidente ocorre com a máquina de café do teletrabalhador, dado que este assume o risco pela sua própria máquina.

Cremos que será necessário apurar bem as circunstâncias caso a caso.

Nesse sentido, como bem aponta a decisão Tribunal Federal Social na Alemanha (Bundessozialgericht)⁵³, é necessário estabelecer uma conexão

⁵³ Ato B 2 U 4/21 R: Em suma, um trabalhador que se encontrava deslocar-se para o trabalho, através do trajeto do seu quarto para o andar de baixo da casa onde se encontra o seu escritório. Ao descer a escada em espiral que liga as divisões, escorregou e partiu uma vértebra torácica. A associação profissional, Ré na ação, recusou qualquer responsabilidade

clara do ato que dá origem ao acidente e a prestação de trabalho para considerá-lo como um acidente como acidente de trabalho.

Como tal, isso implica que o acidente suceda no contexto de atos preparatórios, durante a prestação de trabalho ou na conclusão de tarefas relacionadas ao trabalho.

Ora, in casu, tendo o acidente ocorrido na deslocação do teletrabalhador para o local de trabalho (escritório) para iniciar a sua prestação de trabalho, o Tribunal Federal Social (Bundessozialgericht) entendeu que o acidente ocorrido na deslocação para o espaço de trabalho no domicílio do trabalhador consistiu na primeira prestação de trabalho do trabalhador e, por isso, encontrou cobertura no seguro enquanto deslocação para o local de trabalho, que consiste numa prestação no interesse do empregador.

Em Espanha, o Tribunal do Trabalho de Cáceres, (Juzgado de lo social de Cáceres) considerou como acidente de trabalho a situação em que uma teletrabalhadora sofreu uma queda dentro de sua residência ao regressar, após utilizar a casa de banho, para o local da sua casa onde desempenhava as suas funções laborais. O Tribunal do Trabalho de Cáceres, em decisão datada de 26 de outubro de 2022, no Processo n.º 273/222⁵⁴, determinou que o incidente em causa configurava um acidente de trabalho, fundamentando a sua decisão no entendimento segundo o qual os acidentes ocorridos durante o trajeto de e para o posto de trabalho, após uma pausa, como uma ida à casa de banho, não são diferentes daqueles que se verificam em um ambiente de trabalho convencional. Nestes termos, para garantir a proteção dos trabalhadores em regime de teletrabalho e não havendo razões objetivas que justifiquem uma

em resultado do acidente. Enquanto o Tribunal Social (Sozialgericht) considerou o esse trajeto matinal como sendo uma deslocação para o local de trabalho coberta pelo seguro. Mas o Tribunal Regional Social (Landessozialgericht) considerou-o um ato preparatório não segurado, que apenas precede a prestação laboral propriamente dita. No final, o Tribunal Federal Social (Bundessozialgericht) revogou esta segunda decisão e manteve o entendimento de que o acidente ocorrido na deslocação para o espaço de trabalho no domicílio do trabalhador consistiu na primeira prestação de trabalho do trabalhador e, por isso, encontrou cobertura no seguro enquanto deslocação para o local de trabalho, que consiste numa prestação no interesse do empregador.

⁵⁴Disponível em

<https://www.poderjudicial.es/stfls/TRIBUNALES%20SUPERIORES%20DE%20JUSTICIA/TSJ%20Extremadura/DOCUMENTOS%20DE%20INTERES/Jdo%20Social%201%20C%C3%A1ceres%2026%20oct%202022.pdf>

exceção aos requisitos legais, o incidente foi enquadrado como um acidente de trabalho.

O tribunal espanhol colocou em evidência que o acidente ocorreu enquanto a trabalhadora estava exercendo uma atividade normal a todos os trabalhadores e, como tal, não se verificou interrupção donexo causal entre o acidente e as atividades laborais.

Pelo seu lado, no ordenamento jurídico francês evidencia-se o acórdão proferido pelo Tribunal de Recurso de Amiens em junho de 2023, no âmbito do processo n°22/00474⁵⁵, o qual anulou uma decisão do Tribunal Judicial de Beauvais relativa a um caso de acidente de trabalho sofrido por um teletrabalhador. O Tribunal de apelação francês sublinhou que a particularidade do teletrabalho impede que lhe seja aplicado o regime associado ao trabalho convencional e, por conseguinte, o acidente de trabalho só poderia ser reconhecido durante os períodos efetivos de trabalho, o que deveria ser comprovado materialmente pelo trabalhador, excluindo assim os períodos de “desligamento”.

Em julho de 2020, uma trabalhadora em regime de teletrabalho caiu das escadas da sua cave, que tinha sido transformada em escritório para efeitos do seu teletrabalho, dois minutos após o termo do seu horário de trabalho. Após a instauração de um inquérito, a entidade gestora dos seguros relacionados com acidentes de trabalho recusou a cobertura do acidente ao abrigo da legislação sobre riscos profissionais.

A trabalhadora em causa recorreu então à via judicial, tendo o Tribunal de primeira instância dado provimento à sua pretensão, de acionar o seguro de trabalho. Nesse seguimento foi interposto recurso e o Tribunal de apelação veio a dar sem efeito a decisão de 1ª instância, concluindo que, como o acidente ocorreu depois do normal período laboral, a trabalhadora não se encontrava sob a subordinação do seu empregador. Fundamentalmente, o Tribunal de Recurso de Amiens decidiu que a presunção de imputabilidade prevista no

⁵⁵ Disponível em

<https://www.courdecassation.fr/en/decision/648bfe615bba4e05dbabc0ef>

artigo L. 1222-9, III do código do trabalho francês não se aplica a incidentes verificados antes ou após o tempo da atividade profissional do teletrabalhador.

Por conseguinte, a densificação dos atos que podem ou não consubstanciar um acidente de trabalho é extremamente relevante para aplicação deste regime, pois bem sabemos que nas situações de teletrabalho, na maioria das vezes, o empregador tem menos controlo em relação às atividades do trabalhador e à sua gestão do tempo de trabalho e não trabalho, como exemplo, o trabalhador que interrompe a prestação de trabalho, apesar de estar dentro do seu horário de trabalho, para iniciar a preparação de uma refeição ou para brincar com os filhos e sofre um acidente durante o período normal de trabalho⁵⁶.

Assim, cremos que apesar do conceito de acidentes de trabalho constante da Lei n.º 98/2009 não ter sido originalmente concebido para a nova realidade do teletrabalho, o texto tem flexibilidade para incluir esta realidade. No entanto, é necessário compreender qual será o critério interpretativo que será adotado pela jurisprudência nacional em casos semelhantes, sendo de referir que é crucial a adaptação jurisprudencial para lidar de forma adequada com os desafios específicos do teletrabalho.

De todo o modo, cumpre afirmar que, até à presente data, inexitem casos relacionados com situações de acidentes de trabalho em teletrabalho objeto de pronúncia por parte dos tribunais portugueses.

Em síntese, no que diz respeito à segurança e saúde no teletrabalho, existem grandes desafios devido às dificuldades que os empregadores enfrentam ao supervisionar o trabalho realizado à distância. No entanto, essas dificuldades não isentam as entidades patronais quanto à responsabilidade por acidentes ou doenças profissionais. Como tal, é importante investir em prevenção por meio de formação e identificação dos riscos nos ambientes de trabalho, o que pode ser realizado por intermédio de inquéritos detalhados sobre as atividades realizadas quando o trabalhador não autorize uma inspeção no local de

⁵⁶ MORGADO, Nuno Ferreira; MARQUES, Vasco de Ataíde; HAMANN, Tobias, “*Acidentes de trabalho em teletrabalho*”, in *Notas Informativas*, PLMJ, Consultável em <https://www.plmj.com/pt/conhecimento/notas-informativas/Acidentes-de-trabalho-em-teletrabalho/31851/>

trabalho. Em ordenamentos jurídicos, como o espanhol, já se adota essa prática, como evidenciado pelo artigo 16º, parágrafo 2, do Real Decreto-lei nº28/2020, de 22 de setembro. Este decreto não apenas aplica a legislação geral de prevenção de riscos ocupacionais ao trabalho à distância, mas também estipula expressamente que os riscos devem ser avaliados com um planeamento das atividades, com foco nos fatores de risco ergonómicos, psicossociais e organizacionais.

Em Portugal, é importante salientar o Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho, publicado em 2021. Este livro surgiu como resposta à generalização do teletrabalho durante a pandemia, estabelecendo algumas medidas de segurança recomendadas para a sua prática⁵⁷. Estas medidas foram compiladas pela Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT) e pela Direção-Geral da Saúde (DGS). O documento destaca a importância de pausas regulares, autonomia na realização das tarefas, disponibilidade de canais de apoio relacionados à infraestrutura de trabalho, prevenção do assédio moral, entre outras questões relevantes.

2.5. Direito à formação e desenvolvimento profissional

Com fundamento no princípio da paridade de tratamento constante do artigo 169.º do CT, este direito postula que os teletrabalhadores possuem o direito a ter acesso a oportunidades de formação que os ajudem a desenvolver aptidões relevantes para as suas funções ou que contribuam para o seu crescimento profissional. Isso pode incluir cursos online, treinamentos virtuais, seminários virtuais e outras iniciativas de aprendizado à distância.

Assim, é importante garantir que todos os funcionários, independentemente de estarem trabalhando no escritório ou remotamente, tenham acesso equitativo a oportunidades de formação e desenvolvimento.

⁵⁷ MOREIRA, Teresa Coelho e DRAY, Guilherme, Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, 2022, p. 60 e 61. Consultável em http://www.gep.mtsss.gov.pt/documents/10182/55245/livro_verde_do_trabalho_2021.pdf/daa7a646-868a-4cdb-9651-08aa8b065e45

Como tal, ao teletrabalho são aplicadas todas as disposições constantes do CT, com as alterações incluídas pela Lei nº 93/2019, de 4 de setembro, que estabelecem as obrigações gerais dos empregadores em fornecer formação adequada aos trabalhadores, independentemente do local de trabalho, assim como os acordos coletivos de trabalho negociados entre sindicatos e empregadores a este propósito.

É crucial que os trabalhadores que desempenham suas funções remotamente tenham acesso à formação e ao desenvolvimento profissional. Isso permite que eles atualizem suas competências, adquiram novas habilidades e permaneçam competitivos no mercado de trabalho. Reconhece-se que este direito é uma parte vital das relações laborais contemporâneas e é regulamentado por diversas leis e práticas recomendadas.

Acresce que os teletrabalhadores têm ainda o direito de ter acesso a recursos e ferramentas necessárias para participar nos programas de formação remotos, como acesso a plataformas de e-learning, entre outras.

3. Deveres do teletrabalhador

Os deveres do trabalhador constam do artigo 128º do CT atual, não sendo a lista apresentada exaustiva. Além destes, constam do artigo 169.º-B n.º 2 deveres especificamente relacionados com o teletrabalho.

3.1. Dever de cumprimento das obrigações contratuais

O teletrabalhador, à semelhança de um trabalhador “comum”, deve cumprir com os seus deveres gerais bem como com os deveres específicos que resultem do seu contrato de trabalho, como resulta claro do artigo 169.º n.º 1 do CT.

Existe um conjunto de deveres gerais a que ambas as partes se encontram adstritas: desde o processo de negociação e formação do contrato, tanto no cumprimento das suas obrigações, como no exercício dos seus direitos, o empregador e o trabalhador devem agir de boa-fé e de forma transparente.

O cumprimento das obrigações contratuais revela-se como crucial para a existência de uma relação laboral saudável e produtiva. A falta de cumprimento dessas obrigações pode dar origem a medidas disciplinares ou até mesmo

rescisão do contrato de trabalho. Motivo pelo qual o teletrabalhador deve conhecer e assumir as suas responsabilidades, a fim de as cumprir da melhor forma possível.

Alguns dos principais deveres do teletrabalhador nesta sede incluem: (i) o cumprimento do horário de trabalho estabelecido no contrato, assim como os períodos de pausa previstos; (ii) a realização das tarefas atribuídas de acordo com as suas competências e responsabilidades delineadas no contrato de trabalho, como o cumprimento de metas dentro dos padrões de qualidade estabelecidos; (iii) o respeito pelas políticas, normas e procedimentos internos da empresa; (iv) o dever de participar em ações de formação necessárias para o desempenho adequado das suas funções.

3.2. Dever de respeitar as regras de segurança da informação

O teletrabalhador deve cumprir as instruções dadas pelo empregador relativamente à segurança da informação utilizada ou produzida no desenvolvimento da atividade contratada (169.º-B n.º 2 al. b) do CT), bem como respeitar e observar as restrições e os condicionamentos que o empregador defina previamente, no tocante ao uso para fins pessoais dos equipamentos e sistemas de trabalho fornecidos por aquele (169.º-B n.º 2 al. c) do CT)

Este dever se traduz, portanto, na manutenção da segurança informática, impondo-se ao teletrabalhador a adoção de medidas que garantam a segurança dos dados e sistemas informáticos da empresa, seguindo as políticas e diretrizes estabelecidas pela organização, como as relativas à utilização de redes seguras (VPNs - Virtual Private Networks) fornecidas pela empresa, evitando o uso de redes Wi-Fi públicas e não seguras, a utilização de ferramentas de segurança como antivírus, firewalls e outras ferramentas de segurança adequadas para proteção contra malware e phishing, a utilização de passwords fortes e únicas para acesso a dispositivos e contas, evitando partilhar informações sensíveis por e-mail ou mensagens não seguras, etc.

3.3. Dever de disponibilidade e comunicação com a entidade empregadora

O dever de disponibilidade e comunicação do teletrabalhador com a entidade empregadora, encontrando apoio legal no artigo 128.º n.º 1 al. c) do CT, refere-se às responsabilidades e obrigações que um teletrabalhador deve cumprir em termos de estar acessível, comunicar regularmente e manter uma colaboração eficaz.

Uma comunicação eficaz é crucial para o sucesso do teletrabalho, uma vez que os teletrabalhadores dependem amplamente de meios de comunicação eletrónicos para colaborar com colegas, interagir com supervisores e manter-se atualizados sobre as tarefas e projetos em curso.

Para o efeito, empregador e o teletrabalhador devem estabelecer acordos claros sobre os meios de comunicação a serem utilizados. Isso pode incluir plataformas de videoconferência, e-mails, mensagens instantâneas ou outras ferramentas colaborativas. Ambas as partes devem estar cientes das expectativas em relação à comunicação.

Uma boa comunicação é fundamental para manter a coesão e a produtividade de uma equipa, mesmo quando os membros estão a trabalhar remotamente. Por isso, é importante que os teletrabalhadores desenvolvam competências de comunicação sólidas e estejam preparados para utilizar diferentes ferramentas e técnicas de comunicação, de modo a assegurar o sucesso do trabalho em equipa à distância.

3.4. Dever de manutenção das condições de trabalho adequadas

O trabalhador deve assegurar que o espaço onde realiza as suas tarefas laborais está devidamente organizado e propício ao trabalho. Isso implica manter o ambiente limpo e arrumado, garantir uma iluminação adequada e uma boa ventilação, além de minimizar qualquer distração que possa afetar a sua produtividade.

Neste contexto, o teletrabalhador deve facultar o acesso ao local onde presta trabalho aos profissionais designados pelo empregador que, nos termos da lei, têm a seu cargo a avaliação e o controlo das condições de segurança e saúde

no trabalho, em período previamente acordado, entre as 9 e as 19 horas, dentro do horário de trabalho.

Este dever poderá subsumir-se, no que concerne à conservação e boa utilização dos equipamentos e sistemas de trabalho fornecidos pela entidade empregadora, ao artigo 169.º-B n.º 2 alínea d) do CT.

3.5. Dever de participação em programas de formação e desenvolvimento profissional

Nos termos do artigo 128.º n.º 1 al. d) do CT, o teletrabalhador deve participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador.

Por esta via o teletrabalhador contribui para a atualização das suas competências, assim como o desenvolvimento de novas, adaptando-se a novas tecnologias, para, em última *ratio*, ser alcançada uma melhoria da sua produtividade, conforme o dever que lhe é imposto pela alínea h) do preceito legal acima referido.

Para o efeito, o trabalhador pode ser obrigado a comparecer nas instalações da empresa ou noutra local designado pelo empregador, para reuniões, ações de formação e outras situações que exijam presença física, para as quais tenha sido convocado com, pelo menos, 24 horas de antecedência, atento o disposto no artigo 169.º-A n.º 2 do CT.

4. Direitos da entidade empregadora

4.1. Direito de controlar a atividade do trabalhador

No regime de teletrabalho o empregador mantém os poderes gerais que normalmente dispõe no âmbito da prestação presencial de trabalho. Assim, o empregador detém, por exemplo, os poderes de direção (artigo 97.º CT), disciplinar (art. 98.º CT), de elaborar o regulamento interno de empresa sobre organização e disciplina do trabalho (art. 99.º CT), etc.

No que ao teletrabalho em concreto diz respeito, cumpre destacar o estabelecido pelo artigo 169.º-A do CT, mormente o seu n.º 4, que estipula que “*Os poderes de direção e controlo da prestação de trabalho no teletrabalho são exercidos preferencialmente por meio dos equipamentos e sistemas de*

comunicação e informação afetos à atividade do trabalhador, segundo procedimentos previamente conhecidos por ele e compatíveis com o respeito pela sua privacidade.”

Pelo seu lado, o n.º 5 da referida disposição legal determina que o controlo da prestação de trabalho por parte do empregador deve ser realizado de forma proporcional e transparente, proibindo-se uma conexão permanente, por meio de imagem ou som, durante a jornada de trabalho, com vista ao equilíbrio entre a supervisão necessária com o respeito à privacidade e à dignidade do trabalhador.

Ou seja, no regime de teletrabalho inexistente qualquer disposição legal que regule o controlo à distância, pelo 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.

Para o efeito, o empregador deve fixar objetivos, criando obrigações de reporte com a periodicidade que entenda, por meios telemáticos.

De notar que as reuniões de trabalho à distância, assim como as tarefas que, pela sua natureza, devem ser realizadas em tempos exatos e em articulação com outros trabalhadores, devem ocorrer dentro do horário de trabalho e ser agendadas preferencialmente com 24 horas de antecedência, atento o disposto no artigo 169.º-A n.º 1 do CT.

4.2. Direito de exigir a entrega de trabalho dentro dos prazos

O direito do empregador de requerer a entrega pontual de trabalho por parte do teletrabalhador desempenha um papel crucial na gestão eficaz do teletrabalho em Portugal.

Este direito da entidade empregadora reflete a necessidade de esta assegurar que mantém a sua produtividade e eficiência, mesmo em ambientes de trabalho remotos.

O Código do Trabalho, nomeadamente nos artigos 197º e seguintes, estabelece as bases para a organização do tempo de trabalho, incluindo a necessidade de respeitar prazos e cumprir obrigações laborais, aplicando-se estes normativos igualmente ao teletrabalhador.

Acresce que, como veremos abaixo, a lei prevê que, em caso de incumprimento grave por parte do trabalhador, o empregador tem o direito de resolver o contrato.

Ora, esta medida extrema serve como uma salvaguarda, garantindo que, em situações extremas, em que a entrega dentro dos prazos é crítica, o empregador possa tomar medidas apropriadas para proteger os interesses da empresa.

Em resumo, o direito do empregador de exigir a entrega de trabalho dentro dos prazos ao teletrabalhador é essencial para manter a eficácia operacional e alcançar metas organizacionais. No entanto, é crucial que este direito seja exercido com discernimento, promovendo uma cultura de comunicação aberta e flexibilidade para garantir um ambiente de teletrabalho equilibrado e produtivo.

4.3. Direito de estabelecer as condições de trabalho e os objetivos a alcançar

O direito da entidade empregadora de estabelecer as condições de trabalho e os objetivos a alcançar também se aplica nos casos de teletrabalho, sendo importante considerar as nuances específicas relacionadas com esta modalidade de trabalho.

Este direito configura uma prerrogativa fundamental para garantir a eficiência e a produtividade no ambiente laboral. Através dele o empregador estabelece as condições relativas à prestação do teletrabalho, como os horários, prazos de entrega de tarefas, utilização de equipamentos e ferramentas, define objetivos e metas, determina procedimentos e normas para serem seguidos pelo teletrabalhador no exercício das suas funções, entre os elementos associados ao ambiente e à organização do teletrabalho.

Em suma, ao contratar um teletrabalhador, o empregador mantém a autonomia para definir as expectativas e condições de trabalho do seu colaborador.

4.4. Direito de promover a formação e desenvolvimento profissional do trabalhador

Este direito não apenas reflete uma abordagem pró-ativa na valorização dos recursos humanos, mas também contribui para a adaptação constante às mudanças tecnológicas e de mercado.

A formação e o desenvolvimento profissional não constituem, portanto, apenas um direito do trabalhador, configurando igualmente um direito do empregador, porquanto por seu intermédio os teletrabalhadores podem atualizar suas habilidades, adquirir novos conhecimentos e competências, e manter-se atualizados no mercado de trabalho, o que se traduz em uma significativa mais-valia para os interesses dos empregadores.

Pese embora não se verifique uma disposição legal concreta que discipline exclusivamente o direito do empregador de promover a formação e desenvolvimento profissional do teletrabalhador, esse direito está implícito em várias disposições do Código do Trabalho, como os artigos 61.º, 127.º 131.º.

Nos termos do exposto, a entidade empregadora tem a responsabilidade de criar oportunidades para o aperfeiçoamento das competências dos seus colaboradores, independentemente do local de trabalho dos mesmos.

Para esse efeito, os acordos de teletrabalho podem incluir cláusulas específicas relacionadas com a formação e desenvolvimento profissional.

De notar que ao investir na formação dos teletrabalhadores, as empresas não beneficiam apenas os teletrabalhadores, mas também aumentam a sua própria competitividade.

A implementação eficaz deste direito muitas vezes envolve a utilização de ferramentas e plataformas de e-learning. Estas tecnologias facilitam o acesso remoto a cursos e recursos educacionais, permitindo que os teletrabalhadores participem em programas de formação sem comprometer a flexibilidade associada ao teletrabalho.

4.5. Direito de resolver o contrato em caso de incumprimento grave pelo trabalhador

O direito do empregador de resolver o contrato de trabalho em caso de incumprimento grave por banda do teletrabalhador é disciplinado pelas mesmas disposições legais aplicáveis aos trabalhadores em regime presencial,

como sucede com o artigo 351.º e ss. do CT, respeitantes ao despedimento por facto imputável ao trabalhador.

O empregador tem o direito de resolver o contrato de trabalho em caso de incumprimento grave por parte do teletrabalhador, podendo, nos termos do artigo 323.º do CT, exigir deste o pagamento de uma indemnização pelos prejuízos causados.

O incumprimento grave refere-se a situações em que há violação substancial das obrigações contratuais, tornando impossível a manutenção da relação laboral.

Para o efeito, o contrato de teletrabalho deve estabelecer de forma clara as condições e as obrigações de ambas as partes, sendo fundamental que as responsabilidades do teletrabalhador, incluindo prazos e objetivo, estejam definidas.

5. Deveres da entidade empregadora

Os deveres do trabalhador especificamente relacionados com o teletrabalho constam do artigo 169.º-B n.º 1 do CT.

5.1. Dever de fornecer os meios necessários para o teletrabalho

O art. 168.º do CT atual dispõe que a empresa deve disponibilizar os equipamentos de trabalho e de comunicação necessários à prestação do teletrabalho.

Caso o contrato nada indique em relação aos instrumentos de trabalho e não haja um acordo por escrito entre as partes, pressupõe-se que os mesmos pertencem ao empregador.

A empresa também deve assegurar a instalação, manutenção e despesas dos equipamentos. O teletrabalhador só poderá usá-los para trabalhar, a menos que a empresa autorize o contrário.

5.2. Assegurar a segurança e saúde do trabalhador

O empregador organiza em moldes específicos e adequados, com respeito pela privacidade do trabalhador, os meios necessários ao cumprimento das suas responsabilidades em matéria de saúde e segurança no trabalho,

nomeadamente cumprindo as medidas previstas no Decreto-Lei n.º 349/93, de 1 de outubro, que transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva n.º 90/270/CEE, do Conselho, de 29 de maio, relativa às prescrições mínimas de segurança e de saúde respeitantes ao trabalho com equipamentos dotados de visor.

No quadro da responsabilidade a que se refere o número anterior, o empregador promove a realização de exames de saúde no trabalho antes da implementação do teletrabalho e, posteriormente, exames anuais para avaliação da aptidão física e psíquica do trabalhador para o exercício da atividade, a repercussão desta e das condições em que é prestada na sua saúde, assim como das medidas preventivas que se mostrem adequadas.

Neste ponto, refere-se que a prestação de trabalho em regime de teletrabalho acarreta alguns riscos no que diz respeito a lesões ou doenças músculo-esqueléticas, devido à falta de condições ergonómicas do equipamento de trabalho.

Sendo de referir que o relatório Barómetro Covid-19⁵⁸, de onde podemos retirar algumas pistas sobre o teletrabalho em Portugal, refere que é inquestionável “*A falta de apoio dado por parte das empresas quer ao nível da saúde e segurança do trabalho, quer ao nível de participação de equipamentos e meios de trabalho, indispensáveis para o desenvolvimento do teletrabalho*”.

Assim, esperamos que com a expressa inclusão deste dever no quadro normativo do teletrabalho (cf. art. 170.ºA do CT), possa consciencializar os empregadores para a necessidade de cumprir com a lei e ter a mesma diligência em relação a este tema que têm de ter para os seus trabalhadores presenciais.

5.3. Assegurar o direito do trabalhador à desconexão

Atento o disposto no artigo 169.º-B n.º 1 al. b), o empregador deve abster-se de contactar o trabalhador no período de descanso nos termos a que se refere o

⁵⁸ É um projeto de investigação da ENSP da Universidade Nova de Lisboa em conjunto com o seu grupo de Saúde Ocupacional, tendo desenvolvido um questionário dirigido a pessoas que tiveram uma experiência de teletrabalho.

artigo 199.º-A. Nos termos do artigo 199.º do CT, entende-se por período de descanso o que não seja tempo de trabalho.

Ou seja, o cumprimento deste dever por parte do empregador é fundamental para a materialização do direito que o teletrabalhador possui à desconexão digital.

Durante esse período, o empregador não deve contactar o teletrabalhador, a menos que haja uma situação excepcional que exija intervenção urgente e justificada.

O empregador deve definir regras claras sobre quando é permitido contactar o teletrabalhador fora do horário de trabalho, certificando-se de que essas situações são realmente excepcionais e justificadas.

Esta medida é fundamental para garantir um ambiente de trabalho saudável e para respeitar os direitos do trabalhador, o que por sua vez contribui para o seu bem-estar e produtividade.

5.4. Garantir a privacidade dos dados

A garantia da privacidade dos dados dos teletrabalhadores é um dever fundamental da entidade empregadora, especialmente no contexto de teletrabalho.

A entidade empregadora deve implementar políticas de privacidade claras e transparentes que descrevam como os dados dos teletrabalhadores serão recolhidos, usados, armazenados e protegidos. Essas políticas devem estar em conformidade com a legislação aplicável.

A recolha dos dados pessoais dos teletrabalhadores deve cingir-se apenas ao necessário para os fins legítimos.

Caso a recolha, o processamento ou a partilha dos dados pessoais exigir o consentimento dos teletrabalhadores, a entidade empregadora deve obtê-lo de forma informada, voluntária e específica para cada uma das finalidades.

A entidade empregadora é responsável por implementar medidas de segurança adequadas para proteger os dados dos teletrabalhadores contra o acesso não autorizado, a divulgação, a alteração ou a destruição dos mesmos.

A entidade empregadora deve estabelecer políticas acerca da retenção de dados que determinem por quanto tempo os dados dos teletrabalhadores serão armazenados e como serão destruídos quando não forem mais necessários.

Se ocorrer uma violação de dados que possa resultar em um risco para os direitos e liberdades dos teletrabalhadores, a entidade empregadora deve notificar as autoridades competentes e, quando aplicável, os próprios trabalhadores, de acordo com a legislação em vigor

Os teletrabalhadores têm o direito de aceder, corrigir e eliminar os seus dados pessoais, conforme permitido pela legislação aplicável.

5.5. Promover a comunicação e colaboração

Este é um dever específico em relação aos teletrabalhadores, conforme estipulado pelo artigo 169.º-B n.º 1 al. c) do CT.

É importante entender o trabalho como um fenómeno psicossocial: se o mesmo surgiu como sendo a forma de sustento das famílias, aos dias de hoje, é muito mais que isso, sendo um objeto de satisfação e realização pessoal, promovendo novas relações interpessoais e de alteração de projetos de vida, motivados por novas ambições, progressões na carreira, novas experiências, melhores salários.

Assim, a vida profissional acaba por se interligar com a vida pessoal, pelo que qualquer alteração em qualquer uma delas irá necessariamente repercutir-se na outra.

Com o teletrabalho existe um risco acrescido de agravar o funcionamento emocional dos teletrabalhadores, tendo como consequência um grave prejuízo para a sua saúde mental, devido, entre outras razões, à perda das relações interpessoais presenciais, sendo esta uma das desvantagens mais prementes do exercício do teletrabalho.

Todos os contactos passaram a estabelecer-se com recurso ao digital e às novas tecnologias. No contexto laboral, há redução da interação no trabalho coletivo.

O isolamento social prolongado tem efeitos nefastos na saúde física e mental, sendo que contribui negativamente para uma pior performance cognitiva, para um declínio cognitivo mais acelerado, pior funcionamento executivo, aumento da negatividade e sintomatologia depressiva, aumento da ansiedade e do medo com sensibilidade exacerbada a ameaças sociais.

Estas alterações neuro-psíquicas, têm impacto negativo nas emoções, tomadas de decisão, interações pessoais e associam-se a pior qualidade de vida⁵⁹.

Neste contexto, é admissível perspetivar o isolamento do teletrabalhador como uma das principais desvantagens da implementação do teletrabalho, abrangendo a falta de inserção na estrutura organizativa⁶⁰.

Para além do isolamento social, o teletrabalho pode constituir um fator adicional de stress. O revés da flexibilidade de horários é o facto de o trabalhador estar permanentemente disponível, perdendo-se o conceito de “hora de saída” e, muitas vezes, de pausa semanal.

Em suma, o teletrabalho trouxe diversas desvantagens a nível psicossocial que constituem riscos para os teletrabalhadores, entidades empregadoras e sociedade.

Para o efeito, numa tentativa de mitigar os riscos supra referidos, quis o legislador impor que a entidade empregadora deve diligenciar no sentido da redução do isolamento do trabalhador, promovendo, com a periodicidade estabelecida no acordo de teletrabalho, ou, em caso de omissão, com intervalos não superiores a dois meses, contactos presenciais dele com as chefias e demais trabalhadores – cf. al c), do n.º 1 do art. 169.º- B e al. h), do n.º 4 do art. 166.º do CT atual.

Estamos assim perante o “direito à sociabilidade informática”⁶¹, através do qual se pretende reduzir o isolamento do teletrabalhador, promovendo contactos presenciais com as chefias e colegas.

⁵⁹ COSTA, Rita Marques da, “Riscos Psicossociais e Teletrabalho”, Ordem dos Médicos, 2021. Artigo que pode ser consultado em <https://ordemdosmedicos.pt/riscos-psicossociais-e-teletrabalho/>

⁶⁰ MARTINEZ, Pedro Romano – Direito do Trabalho. Coimbra: Almedina. 2019, p. 635.

6. Pagamento das despesas inerentes ao teletrabalho

6.1. Pagamento de despesas apresentadas pelo teletrabalhador

Com a entrada em vigor da Lei n.º 83/2021 já enunciada, passou a estar previsto no n.º 2 do art. 168.º do CT que *“São integralmente compensadas pelo empregador todas as despesas adicionais que, comprovadamente, o trabalhador suporte como direta consequência da aquisição ou uso dos equipamentos e sistemas informáticos ou telemáticos necessários à realização do trabalho, nos termos do número anterior, incluindo os acréscimos de custos de energia e da rede instalada no local de trabalho em condições de velocidade compatível com as necessidades de comunicação de serviço, assim como os custos de manutenção dos mesmos equipamentos e sistemas”*.

A entidade empregadora está obrigada a compensar, de forma integral, as despesas adicionais, que se enumeram infra, desde que o trabalhador suporte, de forma comprovada:

- a) Como direta consequência da aquisição ou uso dos equipamentos e sistemas informáticos ou telemáticos necessários à realização do trabalho, de que o trabalhador não dispunha antes da celebração do acordo de teletrabalho;
- b) Acréscimos de custos de energia e da rede instalada no local de trabalho em condições de velocidade compatível com as necessidades de comunicação de serviço – determinadas por comparação com as despesas homólogas do trabalhador no mesmo mês do último ano anterior à aplicação do acordo de teletrabalho;
- c) Custos de manutenção dos equipamentos e sistemas; e
- d) Custos de instalação dos equipamentos e sistemas – se não resultar do acordo o contrário.

⁶¹ Amado, João Leal, Observatório Almedina, *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/>

O pagamento das despesas referidas é devido imediatamente após a sua realização pelo trabalhador.

Estas despesas são consideradas, para efeitos fiscais, um custo para a empresa e não constituem rendimento do trabalhador.

Sucedem que, na prática, este direito suscita alguns problemas – o que já era de se esperar – no que diz respeito à prova de que tais despesas adicionais suportadas pelo teletrabalhador se devem ao teletrabalho.

Por exemplo, como fazer prova efetiva de que o acréscimo de custos relacionados com a eletricidade e a rede se devem única e exclusivamente ao facto de o trabalhador passar a trabalhar em casa? E, em caso, de co-habitantes que estejam em teletrabalho exatamente nos mesmos dias? Se trabalham para entidades diferentes, podem, ambos, apresentar os mesmos acréscimos?

Para o efeito, cremos que a contratação coletiva, nos termos do art. 3.º, n.º 3, al. k) do CT pode ajudar a complementar a lei.

Mais, recordamos que, nos termos gerais, este é um crédito que apenas prescreve um ano depois ao dia seguinte ao da extinção do contrato de trabalho (cf. art. 337.º do CT), pelo que o teletrabalhador, em última hipótese, terá algum tempo para reclamar do pagamento destes montantes.

6.2. Pagamento de compensação pecuniária fixa pelo empregador

Dada a complexidade prática demonstrada no ponto anterior, no contexto da Agenda do Trabalho Digno, a Lei n.º 13/2023 de 3 de abril, introduziu várias alterações relacionadas com o teletrabalho, incluindo a compensação por despesas adicionais que os trabalhadores incorram devido à utilização de equipamentos e sistemas de trabalho.

Neste sentido, a legislação prevê que a compensação atribuída aos trabalhadores por despesas diretas relacionadas com a aquisição ou uso de equipamentos e sistemas informáticos ou telemáticos necessários para a execução do trabalho, incluindo os custos de energia e manutenção, não seja enquadrada e tributada como rendimento do trabalhador. O valor a pagar como

compensação das despesas de teletrabalho passa a ser definido através de um valor fixo acordado entre empregador e trabalhador

O valor desta compensação é sempre igual e deve estar previsto no contrato individual ou no contrato coletivo de trabalho. Assim, antes de começar, o teletrabalhador já deve saber o que vai receber pelas despesas adicionais se exercer a atividade a partir de casa.

Com efeito, foi publicada a Portaria n.º 292-A/2023 que aprova a fixação de valores limites da compensação devida ao trabalhador pelas despesas adicionais com prestação de trabalho em regime de teletrabalho que não constitui rendimento para efeitos fiscais ou base de incidência contributiva para a segurança social.

Os valores limites da compensação que não são tributáveis como rendimento para fins fiscais e não constituem base de incidência contributiva para a segurança social são os seguintes:

- Consumo de eletricidade residencial – 0,10 (euro)/dia;
- Consumo de Internet pessoal – 0,40 (euro)/dia;
- Computador ou equipamento informático equivalente pessoal – 0,50 (euro)/dia.

Os limites estabelecidos podem ser majorados em 50% quando a compensação resulte de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial celebrado pelo empregador.

Por fim, o diploma aplica-se apenas à compensação relacionada com a utilização profissional em teletrabalho de bens ou serviços que não sejam disponibilizados diretamente ou indiretamente pela entidade empregadora.

No entanto, cremos que estes novos preceitos legais, apesar de ajudarem - admitindo ainda assim que esta hipótese de haver um valor determinado e limitado possa ser pouco satisfatória para alguns trabalhadores – cremos que o quadro legislativo ainda não responde a todas as questões que surgem relacionadas com o pagamento de despesas associadas ao teletrabalho – e o que acontece a quem, por vontade da entidade empregadora, ainda não tenha um acordo escrito – apesar da sua obrigatoriedade legal – relativo ao

teletrabalho? Pode ou não reclamar as despesas junto da entidade empregadora? Ou por ter como “benefício” a possibilidade de prestar a sua atividade em teletrabalho, deixa de ter direito ao pedido de pagamento das despesas a este regime associado? Porque muitas vezes a entidade empregadora, quando confrontada com este tipo de pedidos, recorre ao argumento de que o trabalhador pode deixar de usufruir do teletrabalho – que é dado como um benefício e não como uma garantia/direito constante do contrato de trabalho – deixando assim de ter quaisquer despesas adicionais.

VI. PARTE II - O DIREITO A DESLIGAR

1. A importância do direito a desligar para a saúde e bem-estar dos trabalhadores.

O direito a desligar relaciona-se com a ideia de que os trabalhadores têm o direito de desconectar do trabalho fora do seu horário de trabalho⁶², sem incorrerem em penalidades ou estarem sujeitos a pressões indevidas por parte dos empregadores.

Este “novo” conceito pretende acolher a ideia de *work life balance*⁶³, reconhecendo a importância do descanso e da desconexão para o bem-estar dos trabalhadores.

O problema da disponibilidade dos trabalhadores ganhou visibilidade com a pandemia e com o aumento do recurso ao teletrabalho. Estamos na era do digital, da rapidez, da urgência e do imediato.

Assim, o direito à desconexão surge como um limite necessário aos períodos em que o trabalhador pode ser contactado pelo empregador para prestar a sua atividade.

⁶² AMADO, João Leal e MOREIRA, Teresa Coelho, “(...) determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal (o quando da prestação, a distribuição das horas que compõem o período normal de trabalho ao longo do dia e da semana). O horário de trabalho delimita, assim, o período normal de trabalho diário e semanal.” In “A desconexão dos trabalhadores: direito ou dever?”, DOSSIER 324: TELETRABALHO E OS RISCOS DA TELEDISPONIBILIDADE, 2021, que pode ser consultado aqui: [A desconexão dos trabalhadores: direito ou dever? | Esquerda](#)

⁶³ Este conceito nada mais é do que a prática de garantir que os colaboradores conseguem conciliar a vida pessoal e profissional. E de forma equilibrada, sem que haja comprometimento do rendimento laboral ou da saúde mental.

Quanto ao princípio de compatibilização do tempo de trabalho com o direito do trabalhador ao repouso já nos ensina Maria do Rosário Palma Ramalho que a este princípio “*subjaz, naturalmente, a tutela da saúde do trabalhador*”⁶⁴.

“Impõe-se traçar uma linha de demarcação que restrinja a interferência do empregador na vida pessoal do trabalhador, a qual passa pela garantia de um autêntico direito (no seu conteúdo ótimo) de não estar à disposição do empregador para além do período de trabalho”.⁶⁵

A expressão “direito à desconexão” foi descrita por Jorge Luiz Souto Maior: *“Esclareça-se que o não-trabalho aqui referido não é visto no sentido de não trabalhar completamente e sim no sentido de trabalhar menos, até o nível necessário à preservação da vida privada e da saúde, considerando-se essencial esta preocupação (de se desligar, concretamente, do trabalho) exatamente por conta das características deste mundo do trabalho marcado pela evolução tecnológica (...)”*⁶⁶.

Se olharmos para a Constituição da República Portuguesa, todos os trabalhadores têm direito, nos termos do seu art. 59.º, n.º 1, al. d), *“ao repouso e aos lazeres, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas”*. O n.º 2, al. b) desse mesmo preceito incumbe ao Estado *“a fixação, a nível nacional, dos limites da duração do trabalho”*.

Estas são as preocupações que acompanham o Direito do Trabalho desde a sua origem: limitar o tempo de trabalho, proteger o equilíbrio físico e psíquico do trabalhador, tutelar a sua saúde, garantir períodos de repouso para este, salvaguardar a sua autodisponibilidade, assegurar a conciliação entre o trabalho e a vida pessoal e familiar – consubstanciando-se este num dos deveres do empregador (cf. art. 127.º, n.º 3, do Código do Trabalho⁶⁷).

⁶⁴ RAMALHO, Maria Do Rosário Palma, *“Tratado de Direito do Trabalho, Parte II (...)”*, 2016, ob. cit., p. 526.

⁶⁵ FERNANDES, Francisco Liberal, *“Trabalho e o tempo: comentário ao Código do Trabalho”*, Universidade do Porto – Reitoria, 2018, p. 112.

⁶⁶ MAIOR, Jorge Luiz Souto, *“O uso de BIP e demais formas de vinculação ao trabalho: a jurisprudência e o direito à desconexão do trabalho.”*, 2003, p. 5.

⁶⁷ *“o empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.”*

Ou seja, nas palavras de Teresa Coelho Moreira⁶⁸ o objetivo é criar e preservar a própria noção de tempo livre, de tempos de não trabalho durante a vigência do contrato que não se reduzam aos períodos indispensáveis ao sono reparador.

Na verdade, o problema da ultraconexão, antes de ser uma questão de segurança e saúde no trabalho, é uma questão de qualidade de vida no trabalho e de qualidade do próprio trabalho.

2. O impacto do uso excessivo de dispositivos eletrónicos no trabalho e a necessidade do direito a desligar.

A vida laboral, em tempos pós-pandémicos, passou pela utilização mais intensa das tecnologias da informação e da comunicação e pelo recurso mais frequente ao trabalho à distância e ao teletrabalho. O virtual e o digital ganharam ao real e ao presencial.

“Quem pode dizer, atualmente, qual é o tempo de trabalho de um trabalhador digital? E qual o seu período de repouso, se desde o primeiro minuto em que acorda até ao último antes de adormecer está constantemente conectado?”⁶⁹

O recurso às tecnológicas da informação e da comunicação permitem que o trabalho acompanhe o trabalhador para todo e qualquer lugar, a qualquer hora, traduzindo-se num estado de permanente conexão- – por exemplo, recordemos que grande parte das empresas impinge telemóveis ou computadores portáteis aos seus colaboradores, o que conduz, quer queiramos, quer não, a que o trabalhador nunca se desligue totalmente do trabalho e isto dificulta traçar a fronteira entre a jornada laboral e a vida privada e familiar do trabalhador.

Acresce que os trabalhadores são constantemente incomodados, durante o seu tempo de descanso - diário, semanal, em férias⁷⁰ - com questões relacionadas com o trabalho. João Leal Amado, afirma que *“Desta forma, a*

⁶⁸ AMADO, João Leal e MOREIRA, Teresa Coelho, “A desconexão dos trabalhadores(...)”, ob. cit. 2021.

⁷⁰ Num vasto estudo realizado a nível internacional, 55% dos trabalhadores portugueses respondeu afirmativamente à questão de saber se os empregadores exigiam que estivessem disponíveis por telefone ou e-mail durante as férias, contra 20% dos dinamarqueses, 30% dos alemães e suecos, 41% dos britânicos, 43% dos franceses, 78% dos indianos e 81% dos chineses.

*cortesia mínima do século passado, de não telefonar depois das 20.00 horas, parece ter desaparecido com o advento destas novas tecnologias e com o declínio dos telefones fixos*⁷¹.

Paralelamente, sem dúvida que o crescente uso do teletrabalho impede – talvez ainda mais – o trabalhador de desligar: o local de trabalho passa a ser (na maioria dos casos) a casa do trabalhador e é lá que tem à sua disposição todos os meios (tecnológicos, diga-se) necessários para prestar a sua atividade. Nesse sentido, a Organização Internacional do Trabalho, tem vindo a defender o direito a desligar para quem trabalha a partir de casa.

Um dos maiores problemas com o qual nos temos vindo a deparar face ao crescimento do teletrabalho e ao uso generalizado intensa das tecnologias da informação e da comunicação em Portugal é, sem dúvida, a questão das relações entre o tempo de trabalho e o tempo de vida, surgindo assim a dúvida *de se “O teletrabalho promove e facilita a conciliação entre a vida profissional e pessoal (...)? Ou, pelo contrário, o teletrabalho propicia a confusão entre estas duas partes da vida da pessoa (...)?”*⁷²

E esta pode ser mais uma contradição preocupante: o teletrabalho, em condições de organização, duração e ritmo de trabalho equilibradas, tem tudo para ser uma forma de conciliar a vida profissional com a vida pessoal e familiar, no, entanto, pode acabar por ser exatamente o oposto e *“degenera num factor de perigosa (profissional, pessoal e familiarmente) incompatibilização das condições de trabalho face às condições de vida pessoal, familiar e social das pessoas nessa situação”*⁷³.

Assim, por forma a proteger o trabalhador de todos estes riscos iminentes é necessário legislar-se de modo que o trabalhador não se sinta obrigado a estar permanente conectado.

No entanto, não podemos ignorar que existe outro desafio: as gerações de atualmente jamais se desconectam, o que faz que seja extremamente difícil

⁷¹ AMADO, João Leal e MOREIRA, Teresa Coelho, artigo “A desconexão dos trabalhadores: direito ou dever?”, ob. cit., 2021.

⁷² AMADO, João Leal, artigo “Teletrabalho (...)”, ob. cit., 2021.

⁷³ OLIVEIRA, João Fraga, “*Transição digital, teletrabalho (...)*”, ob. cit., 2021.

fazer com que desconectem profissionalmente, porque parece que a ideia de conexão lhes está intrínseca.

Concluindo, é indiscutível que a tecnologia trouxe uma vasta lista de vantagens. Agora, cabe a cada um de nós torná-la um instrumento facilitador do nosso dia a dia, e não um meio castrador das nossas liberdades individuais e coletivas.

3. Análise comparativa das leis e regulamentações internacionais sobre o direito a desligar: o dever de abstenção de contacto previsto no Código do Trabalho

Em França:

O direito à desconexão surge na senda da lei francesa conhecida por “Lei El Kohmri”, que entrou em vigor a 1 de janeiro de 2017.

Entre outras medidas, surgiu a alteração à Lei Laboral, lutando por uma definição de medidas a nível nacional e europeu, numa tentativa de limitar a obrigação do trabalhador estar disponível e acessível a toda a hora, bem como regulamentar a utilização das Novas Tecnologias de Informação e Comunicação, por forma a proteger o descanso e a vida pessoal do trabalhador, permitindo-lhe a sua recuperação física e mental entre cada jornada de trabalho.

Estas alterações surgem na sequência de, em 2015, a Ministra do Trabalho francês ter solicitado a apresentação de um relatório, que tinha como objetivo apresentar propostas que permitissem às empresas superar com êxito as transformações digitais, melhorando a qualidade de vida dos trabalhadores, de seu nome “*Transformation numérique et vie au travail*”⁷⁴, através do qual resultou que o digital tinha um enorme impacto na vida dos trabalhadores e que as novas tecnologias diminuían de forma significativa a qualidade de vida dos mesmos.

⁷⁴ METLING, Bruno, “Transformation numérique et vie au travail”, 2015. Disponível em <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/154000646.pdf>.

Daí surgiu a necessidade de tentar equilibrar a vida profissional e pessoal dos trabalhadores, estabelecendo medidas que limitem o tempo efetivo de trabalho, por forma a que os trabalhadores beneficiem de tempo real de descanso.

Para esse efeito, foi defendido⁷⁵ que apenas com o reconhecimento do direito à desconexão seria possível garantir o efetivo descanso dos trabalhadores e, bem assim, respeitar a sua vida pessoal e familiar.

Com a definição do direito à desconexão o que se pretendia era que fossem tomadas medidas a nível nacional e europeu que limitassem a obrigação do trabalhador se encontrar obrigado a permanecer contactável a todo o momento.

Assim, o direito laboral francês passou a incluir como matéria de objeto de negociação coletiva anual obrigatória, no capítulo relativo à qualidade de vida dos trabalhadores, a forma de exercício do direito à desconexão mediante a implementação de dispositivos para regular a utilização das ferramentas digitais, de modo a assegurar o cumprimento dos períodos de descanso e de férias, bem como o respeito à vida pessoal e familiar do trabalhador.

No entanto, a lei francesa absteve-se de enunciar quais seriam os dispositivos a ser implementados que regulassem a utilização das ferramentas digitais, remetendo essa matéria para a negociação coletiva.

Sucedo que, com a entrada em vigor da *Loi n.º 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel*, qualquer referência ao direito à desconexão foi eliminada, pela alteração do artigo *L2242-8 do Code du Travail*.

Contudo, a referida alteração legislativa introduziu um regime de penalidades aplicável às empresas que não tenham promovido a negociação coletiva ou a elaboração de um “plano de ação” sobre a igualdade profissional entre homens e mulheres e sobre a qualidade de vida no trabalho, matéria que integra o âmbito de discussão obrigatória em sede de negociação coletiva por força do artigo *L2242-1 do Code du Travail*.

⁷⁵ VITAGLIANO, Alessandro, “*Propositions CGT Exprimées Au Premier Ministre Et À La Ministre Du Travail, La CGT*”, Newsletter, 29 junho 2016.

Acresce que o art. L. 2242-17, relativo à igualdade profissional entre homens e mulheres no trabalho e à qualidade de vida no trabalho, consagrou no n.º 7 este direito à desconexão, mas se não existir qualquer acordo com os sindicatos (que deixa de ser obrigatório) é o empregador que estabelecerá as regras assim como não prevê qualquer sanção para o incumprimento desta obrigação.

Em Itália:

Itália começou a dar os primeiros passos para o reconhecimento ao direito a desligar em 2016, com intenção de regular uma nova forma de trabalho, o *“lavoro agile”⁷⁶, também conhecido por “smart working”*.

Este é um modo de execução da relação laboral caracterizado pela não fixação de de horário e local de trabalho e por uma organização por fases, ciclos e objetivos, que são estabelecidos por acordo entre trabalhador e empregador. O que acaba por ajudar o trabalhador a conciliar os seus tempos de trabalho e de vida e, ao mesmo tempo, favorece o crescimento da sua produtividade.

Este conceito, consta da Lei n.º 81/2017, de 22 de maio de 2017, e enfatiza a flexibilidade organizacional, a voluntariedade das partes que assinam o acordo individual e a possibilidade de utilização de instrumentos que permitam o trabalho remoto (como, por exemplo, computadores portáteis, tablets e smartphones).

De notar que o art. 19.º da referida lei italiana, determina expressamente para os trabalhadores que se enquadrem no modelo de “lavoro agile”, que deve ser estabelecido com o empregador os seus tempos de repouso, e, concretamente, as medidas técnicas e organizativas necessárias para garantir a desconexão.

Contudo, o legislador italiano acabou por não reconhecer a desconexão digital como um direito num todo.

⁷⁶ Mais sobre este conceito em [Lavoro agile - Miur](#).

Em Espanha:

Foi aprovada a Lei Orgânica 3/2018, de 5 de dezembro, relativa à Proteção de Dados Pessoais e garantia dos direitos digitais, onde consta, no seu artigo 88.º o direito à desconexão:

“Artículo 88. Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.

1. Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

2. Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar y se sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

3. El empleador, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborará una política interna dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas”.

Ora, o legislador deixou na esfera de decisão do empregador esta matéria.

Acresce que a lei determina que a desconexão se trata de um direito e não de um dever do empregador, não contendo qualquer sanção para o seu incumprimento - o que descredibiliza o alcance deste direito.

No entanto, algumas convenções coletivas já o tinham regulamentado, como foi o caso da empresa AXA que, estabeleceu que *“excepcionalmente, a AXA reconhece o direito dos*

trabalhadores de não responderem aos correios eletrónicos ou às mensagens profissionais fora do seu horário de trabalho”⁷⁷.

Na mesma linha, é de notar que existem alguns precedentes quanto ao reconhecimento deste direito, designadamente a decisão do Tribunal de Justicia de 17 de julho de 1997, que nas palavras de Víctor Ruiz *Ezpeleta*⁷⁸ “*determina que es ilegal el hecho de que la empresa obligue a sus trabajadores a tener conectado el teléfono móvil para poder ser localizado, pues con ello se sobrepasan las facultades normales y regulares de la empresa en los términos del artículo 20 del estatuto de los trabajadores.*”.

Mais, o *Supremo Tribunal de Justicia* decidiu, em 21 de novembro de 2015, que considera nulas as cláusulas do contrato que prevejam a obrigatoriedade de o trabalhador indicar o seu número de telemóvel pessoal ou o email⁷⁹.

Em Portugal:

Em Portugal, a par dos países europeus, começou-se a “discutir” a eventual regulamentação do direito a desligar.

O primeiro projeto lei que regulamentava a matéria foi do Bloco de Esquerda, com o n.º 552/XIII/2.^a (09/06/2017), que pretendia reconhecer o dever de não conexão no período de descanso do trabalhador bem como a possibilidade de, através de instrumento de regulamentação coletiva, garantir-se a adoção de medidas que efetivem a desconexão profissional. Este projeto lei dispunha ainda que caso a desconexão do trabalhador no seu período de descanso não acontecesse, poderia estar em causa assédio laboral, verificados os pressupostos previstos na lei.

Para esse efeito, o projeto visava a alteração de vários artigos do Código do Trabalho, designadamente o art. 199.º, que passaria a ter a seguinte redação:

⁷⁸ RUIZ, Víctor, Ezpeleta artigo “*La desconexión del trabajo como derecho a respetar*”, que pode ser consultado na íntegra: “[La desconexión del trabajo como derecho a respetar \(eleconomista.es\)](http://eleconomista.es)”

⁷⁹ RUIZ, Víctor Ezpeleta, artigo “*La desconexión del trabajo como derecho a respetar*”, que pode ser consultado na íntegra: “[La desconexión del trabajo como derecho a respetar \(eleconomista.es\)](http://eleconomista.es)”

“2. O período de descanso deve corresponder a um tempo de desconexão profissional.

3. As formas de garantir o tempo de desconexão profissional, designadamente através da não utilização das tecnologias de informação e comunicação durante o período de descanso do trabalhador, podem ser estabelecidas mediante instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

4. A violação do disposto no n.º 2 pode constituir assédio, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 29.º deste Código”.

O Partido Socialista apresentou o Projeto de Lei N.º 644/XIII/3, que visava reforçar o direito ao descanso do trabalhador.

Este projeto assemelhava-se ao que havia sido implementado pela lei francesa e pretendia *“assegurar que a utilização de ferramenta digital no âmbito da relação laboral não possa impedir o direito ao descanso do trabalhador, admitindo, no entanto, casos excecionais assentes em exigências imperiosas do funcionamento da empresa. Adicionalmente, habilita-se a possibilidade de, através de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, poder ser regulada a utilização de ferramenta digital durante o período de descanso, férias e dias feriados, prevendo-se ainda um quadro normativo para as empresas com 50 ou mais trabalhadores, admitindo que na falta de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho sobre a matéria, o empregador promova junto da comissão de trabalhadores, da comissão intersindical ou das comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores, a celebração de um acordo que regule a matéria ou, na falta de acordo, adote regulamento sobre utilização de ferramentas digitais no âmbito da relação laboral”.*

Se, por um lado, este Projeto acabava por deixar na esfera de decisão do empregador as regras relativas à desconexão do trabalhador a aplicar, por meio de regulamentos internos, por outro, nada dizia sobre as consequências que poderiam estar em causa, caso o direito a desligar não fosse efetivamente respeitado.

Outro projeto foi o Projeto de Lei n.º 640/XIII/3.^a do PAN -Partido Animais e Natureza, que concretizava expressamente o direito à desconexão profissional, pela introdução de um novo artigo no Código do Trabalho, designadamente, o art. 214.º-A, relativo aos períodos de descanso e desconexão profissional, que dispunha o seguinte:

“1. Sem prejuízo da existência de razões de força maior, as quais podem ser estabelecidas mediante instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, é atribuído ao trabalhador, durante os períodos de descanso, o direito à desconexão profissional.

2. Entende-se por direito de desconexão profissional o direito do trabalhador obstar, não atender ou fazer cessar, o fluxo comunicacional de carácter profissional que com este seja estabelecido pela entidade empregadora, pelos seus trabalhadores ou por terceiros, durante os períodos de descanso, designadamente através de meios informáticos ou eletrónicos.

3. Não carece de comunicação prévia o exercício do direito de desconexão profissional por parte do trabalhador.

4. O exercício do direito de desconexão profissional não obsta ao cumprimento pelo trabalhador dos deveres que, pela sua natureza, não dependem da efetiva prestação de trabalho.

5. É expressamente vedado à entidade empregadora obstar, dificultar ou sancionar, de modo direto ou indireto, o exercício pelo trabalhador do direito de desconexão profissional.

6. Constituiu contraordenação grave a violação, pelo empregador, do direito à desconexão profissional”.

Existiu ainda o Projeto de Lei n.º 643/XIII/3.^a, da iniciativa do Partido Ecologista “Os Verdes”, que qualificava como contraordenação muito grave a violação do empregador do período de descanso dos trabalhadores, inclusivamente através da utilização de tecnologias de informação.

Em 2019, o Partido Socialista apresentou o Projeto de Lei n.º 1217/XIII/4, que visava aprovar a Carta dos Direitos Fundamentais na Era Digital, incluindo no art. 16.º o “Direito de desligar dispositivos digitais”, da seguinte forma:

“1. Todos têm o direito de desligar dispositivos digitais fora do horário de trabalho, por forma a garantir o direito ao descanso e ao lazer, a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, e a intimidade da vida privada, sem prejuízo dos contactos a realizar pelo empregador em casos de urgência de força maior ou no quadro de relações profissionais de confiança pessoal.

2. A política de utilização de dispositivos digitais aplicável às várias categorias de pessoal, incluindo quem preste serviço à distância, deve ser definida nos termos do n.º 2 do artigo anterior”.

Sucedo que o n.º 2 do art. 15.º preceituava que *“O estabelecimento de regras de utilização dos meios de comunicação da empresa ou de organismo público devem constar de Regulamento Interno, aprovado após audição da estrutura representativa dos trabalhadores, ficando a produção de efeitos dependente da publicitação do respetivo conteúdo e de notificação à Autoridade para as Condições do Trabalho”.*

Ou seja, as políticas de utilização seriam definidas pelo empregador, em vez de serem estabelecidos a nível coletivo, permanecendo assim, na esfera do empregador, o poder de decisão sobre que regras a aplicar, o que não cremos que fosse uma opção viável.

Finalmente, com a entrada em vigor da Lei n.º 83/2021, de 06 de dezembro, foi aditado o art. 199.º A ao Código do Trabalho, é imposto ao empregador o dever de se abster de contactar todo e qualquer trabalhador ao seu serviço, independentemente do local da prestação de trabalho, durante o período de descanso, salvo em casos de força maior e sob pena de contraordenação.

Assim, apesar de todos os projetos lei enunciados supra falarem num direito do trabalhador à desconexão, o que acabou por ser acolhido na lei foi um dever de o empregador se abster de contactar o trabalhador e de não o perturbar.

Terá sido esta consagração a mais correta? Afinal o que faz sentido? A existência de um direito do trabalhador à desconexão ou um dever do empregador?

Nas palavras de João Leal Amado⁸⁰, a eficácia prática do direito à desconexão é fortemente questionável pela consciencialização de que este acarreta um grande problema, para a maioria dos trabalhadores, que é o de como exercer, realmente, tal direito num mundo de concorrência global e desenfreada. Como é que o trabalhador ousará desconectar-se numa época caracterizada pelo excesso de trabalho de muitos, mas também pelo desemprego de outros tantos?

Compreende-se, pelo exposto, que o citado autor refira que dúvidas existem quanto à conveniência de reconhecer ao trabalhador um novo direito, o chamado direito à desconexão profissional.

A este propósito, realça ainda que: *“A desconexão, cremos, não é verdadeiramente um direito. O direito aqui em causa é, sim, tal como se consagra na CRP, o direito ao repouso e aos lazeres, ao descanso semanal, a férias periódicas, à limitação da jornada de trabalho... Mais do que como direito, a desconexão surge, assim, como o efeito natural da limitação da jornada de trabalho, isto é, do balizamento do tempo de trabalho através da definição do horário de trabalho de cada trabalhador”*⁸¹.

Ou seja, na opinião deste autor, com a qual concordamos, a desconexão é – ou devia ser – uma consequência das normas em vigor referentes à limitação do tempo de trabalho e à consagração de períodos de descanso. O nosso ordenamento jurídico estabelece limites à duração da jornada de trabalho e contempla um período de descanso no qual o empregador deve abster-se de fazer qualquer solicitação no exercício do seu poder de direção, sendo, por regra, vedado qualquer intento de prolongar, direta ou indiretamente, para além daqueles limites, a subordinação jurídica do trabalhador⁸².

Assim, o período de descanso deve corresponder *“a um período de do not disturb patronal! Um período, pois, em que o trabalhador deve ser deixado em*

⁸⁰ AMADO, João Leal, *“Tempo de trabalho e tempo de vida: sobre o direito à desconexão profissional”*, in *Trabalho Sem Fronteiras? O papel da Regulação* (coord. Manuel M. Roxo), Almedina, Coimbra, 2017, p. 121.

⁸¹ AMADO, João Leal, *“Tempo de trabalho e tempo de vida”*, ob.cit., p. 122.

⁸² Nesse sentido, PEREIRA, Duarte, *“Há vida pra além do trabalho: notas sobre o direito ao repouso e a desconexão profissional”*, QL, n.º 53, 2018, p. 132.

*paz pelo empregador, para descansar ou para se dedicar, livremente, a outras dimensões da sua vida*⁸³.

Em suma, concordamos que: *“Não é sobre o trabalhador que recai o ónus de colocar o dístico do not disturb! na porta do seu quarto, assim exercendo um qualquer “direito à desconexão profissional” (ao jeito de um buzz off! dirigido ao empregador). Pelo contrário, a obrigação de não perturbar, de não incomodar, recai sobre a empresa. O trabalhador goza, assim, de um “direito à não conexão” (dir-se-ia: de um right to be let alone) por parte da empresa, de um do not disturb! resultante do contrato de trabalho e da norma laboral aplicável*⁸⁴

E se assim o é, não bastaria uma solução legal que se apenas reconhecesse, expressamente, um “direito a desligar”, pois cremos que é o comportamento do empregador que merece especial atenção.

Assim, cremos que a opção do legislador português foi bem conseguida, e o ónus pela não perturbação do período de descanso do trabalho e a garantia da efetiva suspensão dos poderes de direção e de controlo da entidade empregadora e da correlativa subordinação jurídica do trabalhador pertence ao empregador.

Até porque o desafio da conexão permanente não existia - pelo menos, da forma premente⁸⁵ que existe hoje - quando foi feita a regulação da matéria do tempo de trabalho, pelo que agora foi necessário dar uma resposta específica e bem direcionada – a qual só é possível com o reconhecimento deste dever de abstenção – porque é a forma de se disciplinar o comportamento invasivo do empregador, reforçando que este deve abster-se de perturbar o trabalhador no seu período de descanso.

Pois só pode ser possível garantir um tempo de desconexão se o empregador perceber que, depois de definido o período de descanso do trabalhador, ele há de ser observado. Que o que resulta da lei não é só a obrigação de organizar a duração da atividade laboral de forma a garantir um número mínimo de horas,

⁸³ AMADO, João Leal “Tempo de trabalho e tempo de vida”, ob. cit., p. 122.

⁸⁴ AMADO, João Leal, “Tempo de trabalho e tempo de vida” ob. cit., p. 123.

⁸⁵ SANTOS, João Diogo da Cruz e PEREIRA, Rafael “Direito à desconexão digital”, in Atas do Congresso Internacional de Ciências Jurídico-Empresariais “O Direito do Trabalho e as Empresas: novos desafios, novas soluções?”, 2017, p. 105.

teoricamente, de descanso do trabalhador, mas é preciso respeitar efetivamente esse tempo.

No entanto, apesar de instituir – e bem - este dever de abstenção de contactos, a lei prevê algumas exceções, sempre que trate de *"situações de força maior"* – *um conceito indeterminado*.

Conceito este que terá de ser densificado pela doutrina e jurisprudência, sob pena de deixar tanto empregadores como trabalhadores desprotegidos, já que, perante uma situação concreta, o empregador terá dificuldade de perceber, se pode ou não contactar o trabalhador – quer através do telefone, e-mail ou até de uma plataforma online como teams ou zoom. Assim, fica, por um lado, o empregador desprotegido quanto ao cumprimento da lei e, por outro, o trabalhador pelo incómodo que poderá vir a sofrer no seu tempo de descanso, que seria evitado caso a lei fosse mais exemplificativa.

Certamente que *"(...) um caso de força maior será sempre aquele que, podendo ser prevenido, não poderia ser evitado, nem em si mesmo nem nas suas consequências, podendo tratar-se de acontecimentos naturais ou de ações humanas."*⁸⁶

No entanto, é de criticar a não concretização, ainda que a título exemplificativo, as exceções a este dever de não incomodar, tal como acontece, por exemplo, com o trabalho suplementar.

Acompanhamos a tese de que este conceito indeterminado deve ser *"interpretado com alguma maleabilidade"*⁸⁷ até para que possa incluir as situações previstas⁸⁸ para a ocorrência do trabalho suplementar (cf. art. 227.º, n.º 2 do Código do Trabalho).

⁸⁶ DIAS, Leandra, Artigo *"Do direito a desligar ao FOMO. Como usufruir da tecnologia sem pôr em causa direitos fundamentais?"*, que pode ser consultado aqui: [Sabe o que é o direito a desligar e como aplicá-lo? \(primaverabss.com\)](https://www.primaverabss.com)

⁸⁷ AMADO, João Leal, artigo "Teletrabalho: o "novo normal" dos tempos pós-pandémicos e a sua nova lei", DOSSIER 324: TELETRABALHO E OS RISCOS DA TELEDISPONIBILIDADE, 2021.

⁸⁸ AMADO, João Leal, "(...) não apenas situações tradicionais de força maior ou de caso fortuito (incêndio, terramoto, inundação, etc.), mas todas aquelas «indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade»." in artigo "Teletrabalho: o "novo normal" dos tempos p s-pand micos e a sua nova lei", DOSSIER 324: TELETRABALHO E OS RISCOS DA TELEDISPONIBILIDADE, 2021.

Sucedem que, para além da indeterminação deste conceito, há ainda algumas dúvidas que a lei não esclarece: O que se deve entender como empregador? Este dever de se abster de contactar o trabalhador no período de descanso aplica-se a todas as pessoas da empresa ou apenas se aplica ao empregador no sentido mais estrito?

Na prática é necessário que, quer empregadores, quer trabalhadores tenham bem claro se este dever abrange também a chefia/superiores hierárquicos e os próprios colegas, pois só assim será possível que todos usufruam do seu direito a desligar.

Ou seja, parece-nos que não poderá aqui ser adotada a noção mais estrita, mas sim a noção mais ampla, doutra forma, seria fácil contornar a norma, pedindo a um colega do trabalhador que fizesse o contacto e continuar a boicotar os tempos de descanso do trabalhador.

4. A influência da cultura organizacional na implementação do direito a desligar.

“Quem pode dizer, atualmente, qual é o tempo de trabalho de um trabalhador digital? E qual o seu período de repouso, se desde o primeiro minuto em que acorda até ao último antes de adormecer está constantemente conectado”⁸⁹

Na verdade, o que realmente sucede, é que toda a problemática associada ao direito a desligar, mais que uma questão de direito, é uma questão cultural.

Apesar de leis e convenções coletivas, é um grande desafio mudar a mentalidade que desvaloriza um trabalhador por este não se manter disponível fora do seu horário de trabalho.

Em simultâneo, a obsessão pela performance e a globalização das empresas, que, muitas vezes, exigem uma adaptação a diferentes fusos horários, criam ansiedade aos trabalhadores, que temem que o facto de se desconectarem leve a que se tornem dispensáveis

⁸⁹ AMADO, João Leal e MOREIRA, Teresa Coelho, “A desconexão dos trabalhadores(...)”, ob. cit. 2021.

A isso acresce ainda “(...) um certo receio de má reputação junto dos colegas, já que há trabalhadores que têm a convicção de que o melhor trabalhador é o que está não em “desconexão”, mas em “hiperconexão”, é aquele que está sempre disponível e comprometido para a empresa, que sacrifica a sua vida pessoal em favor da profissional, sendo por vezes as próprias empresas a cultivarem esta competição entre os trabalhadores.”⁹⁰”

É verdade que, muitas vezes, é o próprio trabalhador a levar, voluntariamente – i.e., sem que haja uma ordem expressa do empregador nesse sentido –, trabalho para casa. No entanto, isto acontece tendo em conta a tendência do próprio meio empresarial onde o trabalhador se insere que, de forma “subtil, incute as ideias de concorrência desfreada, de uma cultura de urgência, que ninguém é insubstituível e que o mérito se reduz aos objetivos atingidos.

A dificuldade às vezes até é o empregador assegurar que no seu seio empresarial não se incutem, direta ou indiretamente, tais ideias ao trabalhador que se destinam exclusivamente a conseguir uma “servidão voluntária”⁹¹ deste e que o obriguem, para serem realizáveis, a abdicar dos direitos que lhe são contemplados.

Assim, a preocupação do trabalhador em manter o seu posto de trabalho e a dependência económica a isto está associada, faz com o trabalhador, mais facilmente e quase sem questionar, se sujeita às ordens do empregador muito para além dos limites da duração da jornada de trabalho.

5. O papel das políticas internas das empresas na promoção do direito a desligar.

Algumas empresas⁹² têm adotado medidas para promover o direito a desligar, designadamente através da criação de políticas internas que incentivam a desconexão.

⁹⁰ AMADO, João Leal e MOREIRA, Teresa Coelho, “A desconexão dos trabalhadores(...)”, ob. cit. 2021

⁹¹ MOREIRA, Teresa Coelho, “As novas tecnologias (...)”, ob. cit., p. 28

⁹² Uma das grandes pioneiras a promover a desconexão digital foi a Volkswagen, na Alemanha, que tomou a decisão de pura e simplesmente desligar os seus servidores entre o fim da tarde e a manhã.

Neste contexto, as políticas internas das empresas desempenham um papel crucial na promoção do direito a desligar e na criação de um ambiente de trabalho saudável que valorize o equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

Alguns dos aspetos mais relevantes que as políticas internas podem abranger, e que têm sido os mais incluídos nas mesmas, são os seguintes:

- i. estabelecer limites claros em relação ao horário de trabalho, definindo explicitamente a partir que de horário é que os trabalhadores não estão obrigados a responder a e-mails, chamadas ou estarem conectados através de outras formas de comunicação;
- ii. Reconhecer o esforço extra e a importância do descanso, através da criação de canais internos que ofereçam atividades onde se debata estes temas.
- iii. Implementar programas de educação e sensibilização para conscientizar os funcionários sobre a importância do direito a desligar, destacando os benefícios para a saúde mental, produtividade e satisfação no trabalho.
- iv. Incluir opções de trabalho flexíveis, como horários flexíveis e o teletrabalho, que oferecem aos trabalhadores uma maior autonomia para gerir o seu tempo de forma mais eficaz e produtiva.
- v. Monitorizar e Avaliar os efeitos do cumprimento/incumprimento das políticas, avaliando assim o impacto das práticas de trabalho no bem-estar dos funcionários.
- vi. Implementar incentivos positivos para promover o cumprimento das políticas relacionadas com o direito a desligar, reconhecendo e recompensando os trabalhadores e/ ou as equipas de trabalho que conseguem, através do cumprimento das diretrizes da política, manter um equilíbrio saudável entre a vida profissional e pessoal;
- vii. Enfatizar o respeito à privacidade dos funcionários, garantindo que não se sintam pressionados a estar disponíveis o tempo todo e que tenham o direito de disfrutar do seu tempo pessoal sem interferências desnecessárias do trabalho.

Assim, notamos que, efetivamente existem diversas formas de materialização do direito à desconexão como as empresas simplesmente darem formação aos trabalhadores acerca do uso de ferramentas digitais, aconselhando ao não uso

em fins-de-semana e feriados, através de formações que ajudem na sensibilização das novas tecnologias ou, de uma forma mais radical, podem intervir de forma direta no e-mail do escritório desligando os servidores.

Tal como sucedeu na Alemanha⁹³, a título de exemplo, em 2011, altura em que foi implementado na Volkswagen um sistema informático nos servidores de correio eletrónico que bloqueava aos trabalhadores o envio e acesso aos e-mails, quer através dos computadores quer através dos telemóveis, entre as 18h15 e as 07h00 em dias úteis e aos fins de semana.

Também a empresa Michelin estabeleceu que os seus trabalhadores não poderiam aceder ao e-mail desde as 21h00 às 07h00 horas, e durante todo o período do fim-de-semana.

Em Portugal, também já são diversas as grandes multinacionais que adotaram algumas medidas. O JORNAL PÚBLICO⁹⁴ contactou algumas delas:

- BPI:

O Banco realizou ações de comunicação e de sensibilização junto dos trabalhadores sobre o tema.

- PWC:

A consultora criou um *disclaimer* nos e-mails dando conta que o contacto, naquele momento, não pretende pressionar quem está no seu período de descanso nem a exigir respostas imediatas.

- EDP:

Também a EDP criou uma assinatura de e-mail que faz constar que o destinatário deve responder apenas dentro do seu horário laboral. Para além disso, existem códigos de conduta e são dadas ações de formação e boas práticas.

- JERÓNIMO MARTINS:

⁹³ Sousa, Maria Miguel Braz Cameira Coelho, “Direito à Desconexão O Impacto das Novas Tecnologias no Direito do Trabalho”, Dissertação de Mestrado, Universidade Católica Portuguesa, 2018, p.35.

⁹⁴ Notícia Jornal Público, 20 de janeiro de 2024, que pode ser consultada aqui: [PÚBLICO_200124.pdf \(ga-p.com\)](#)

Foram criados mecanismos de controlo e de reporte, através de um código de conduta, que prevê que o descanso e conciliação são princípios fundamentais. Em simultâneo, existe uma comissão de ética para acompanhar o cumprimento de tais regras.

Por fim, é de realçar que, de acordo com um estudo⁹⁵ realizado pela Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (Eurofound), demonstra que nas empresas onde são aplicadas medidas relacionadas com o direito a desligar, 92% dos seus trabalhadores estão satisfeitos com o equilíbrio da sua vida profissional e pessoal.

6. As consequências jurídicas da violação do direito a desligar pelos empregadores.

O nosso legislador regulou a posição da entidade empregadora, realçando a sua responsabilidade em certificar uma desconexão real do trabalhador fora do seu tempo de trabalho.

Nos termos do n.º 3 do art. 199.º A do Código do Trabalho, a violação do dever de abstenção de contacto do empregador constitui contraordenação grave – convocando-se a Autoridade para as Condições do Trabalho (“ACT”) para atuar a este respeito.

É neste ponto de referir que, dois anos após ter surgido este dever de abstenção, a ACT garante que já detetou situações de violação à lei⁹⁶. Apesar de não quantificar as situações, fez entender que os respetivos procedimentos inspetivos foram adotados.

A este respeito, nas palavras de Nuno Matos⁹⁷, dirigente do Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Financeira, “*Atribui-se um portátil ao trabalhador e espera-se que esteja permanentemente disponível*”, confirmando assim que já lhe foram comunicadas, por diversas vezes, situações de violação do dever de

⁹⁵ [Direito a desligar: Aplicação e impacto a nível da empresa | European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions \(europa.eu\)](#)

⁹⁶ Notícia Jornal Público, 20 de janeiro de 2024, que pode ser consultada aqui: [PUBLICO_200124.pdf \(ga-p.com\)](#)

⁹⁷ Notícia Jornal Público, 20 de janeiro de 2024, que pode ser consultada aqui: [PUBLICO_200124.pdf \(ga-p.com\)](#)

abstenção de contacto, nomeadamente através do envio de mensagens fora de horas.

O Presidente do Mais Sindicato⁹⁸ garante que “*Os trabalhadores têm receio de se expor e de pôr em risco o seu posto de trabalho*”, razão pela qual muitas das vezes, apesar de cientes do incumprimento do dever de abstenção por parte do empregador, acabam por não apresentar qualquer queixa.

Sobre esta temática, apesar de não estar qualificado como assédio acompanhamos a opinião de que, em certos casos, “particularmente graves e reiterados”⁹⁹, essa violação possa configurar uma prática constitutiva de assédio (cf. art. 29.º do Código do Trabalho).

Como escreveu João Leal Amado, “*é verdade que o assédio constitui, ainda hoje, um conceito juridicamente fluido e impreciso, podendo traduzir-se em comportamentos muito diversificados*”¹⁰⁰.

Ora, a conduta de violação do período de descanso do trabalhador, representa um comportamento indesejado, praticado no trabalho, e que tem como efeito a perturbação do trabalhador, podendo constituir assédio.

Creemos que não é por já existir consagração expressa do dever de abstenção de contacto que não deve tal facto ser integrada na figura do assédio – com a justificação de que já está a ocorrer a violação de um dever só por si. Isto porque, o principal objetivo é otimizar a tutela da vítima.

A prática de assédio confere à vítima o direito de indemnização nos termos gerais, constituindo uma contraordenação muito grave.

Acresce que o assédio moral configura um risco psicossocial, sendo discutível o ressarcimento dos seus danos ao abrigo do regime dos acidentes de trabalho

⁹⁸ Notícia Jornal Público, 20 de janeiro de 2024, que pode ser consultada aqui: [PUBLICO_200124.pdf \(ga-p.com\)](https://www.publico.pt/2024/01/20/ga-p/comunicacao/maior-que-qualquer-queixa)

⁹⁹ AMADO, João Leal, artigo “*Teletrabalho: (...)*”, ob. cit., 2021.

¹⁰⁰ AMADO, João Leal, “*O assédio no trabalho*”, Boletim da Ordem dos Advogados, n.º 4, setembro 2019.

e doenças profissionais¹⁰¹. Pelo que, subsumir a conduta do empregador à figura do assédio moral será uma forma de proteção do trabalhador.

Não temos dúvidas que o reconhecimento expresso do “dever de abstenção de contacto” pelo empregador, reforça a proteção do trabalhador, especialmente nos casos em que não constitui assédio moral. No entanto, pode contribuir para densificar tal conceito.

Acresce que, de forma – podemos até chamar - original, o legislador incluiu a hipótese de o empregador violar o dever de abstenção de contacto, contactando-o fora de horas, e de o trabalhador ignorar esse contactos e, em função disso, vir a ser alvo de tratamento menos favorável por parte do empregador, designadamente em matéria de condições de trabalho e de progressão de carreira, tendo a esse respeito disposto que se tratará de uma prática discriminatória¹⁰², punível nos termos do art. 25.º do Código do Trabalho.

7. O papel dos sindicatos na defesa do direito a desligar.

Para podermos chegar à importância dos sindicatos na defesa deste direito, é necessário fazer um primeiro enquadramento relativo às fontes de direito no Direito do Trabalho.

No sistema português, as fontes de direito do trabalho encontram-se previstas no capítulo I do Código do Trabalho (fontes do direito do trabalho), designadamente no artigo 1.º do Código do Trabalho, de onde consta o seguinte: *“o contrato de trabalho está sujeito, em especial, aos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, assim como aos usos laborais que não*

¹⁰¹ COSTA, Ana Cristina Ribeiro, “Revisitando o assédio e o caminho para o seu enquadramento no regime dos acidentes de trabalho e doenças profissionais”, Prontuário de Direito do Trabalho, 2017-II, pp. 281-314.

¹⁰² AMADO, Leal João “Vale dizer, o legislador preferiu não qualificar como assédio a conduta violadora do dever de abstenção de contacto por parte do empregador, mas já qualifica como discriminatória a conduta do empregador que desfavoreça um trabalhador que tenha resistido à violação de tal dever de abstenção de contacto (o tal trabalhador que tenha ousado desconectar-se). São hipóteses distintas, que se situam em planos diferentes, lógica e cronologicamente, e que, portanto, não se confundem.”., artigo “Teletrabalho: (...)”, ob. cit. 2021.

*contrariem o princípio de boa fé*¹⁰³, resultando, desde logo, evidente, através da utilização da expressão “em especial”.

Estas são consideradas as fontes específicas do direito do trabalho – razão pela qual o legislador incluiu a expressão “especial”¹⁰⁴, aplicando-se, por isso, também as restantes fontes gerais (i.e. a Constituição da República Portuguesa, leis e decretos-lei, convenções internacionais, jurisprudência, doutrina, costume).

Ora, o que é realmente característico do direito do trabalho são os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho (cf. art. 2.º do Código de Trabalho) e os usos.

Os instrumentos de regulação coletiva de trabalho podem ser classificados em instrumentos negociais (convenções coletivas) e não negociais (portaria de extensão, portaria de condições de trabalho e decisão arbitral em processo de arbitragem obrigatória ou necessária).

Interessa-nos olhar para os instrumentos negociais, ou seja, para as Convenções Coletivas de Trabalho (CCT).

Uma CCT é um acordo celebrado entre associações de empregadores e de trabalhadores, com o objetivo principal de estipular condições de trabalho (relativos a temas como salários, férias, duração de trabalho, etc.).

Estes acordos são uma forma de autorregulação das relações laborais, permitindo que as partes envolvidas personalizem as condições de trabalho de acordo com as necessidades específicas de seus setores ou categorias profissionais.

Existem as seguintes modalidades ou tipos de CCT (cf. artigo 2.º, n.º 3 do Código de Trabalho):

a) Contrato coletivo de trabalho – CCT celebrada entre associações de empregadores e trabalhadores;

¹⁰⁴ MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito do Trabalho*, 9.ª ed., Almedina, Coimbra, 2019.

b) Acordo coletivo de trabalho – CCT celebrada entre uma associação sindical e uma pluralidade de empregadores para diferentes empresas; e

c) Acordo de empresa – CCT celebrada entre uma associação sindical e uma entidade patronal para uma só empresa.

No que respeita ao conteúdo da CCT, a lei enumera um conjunto de referências e matérias que deve constar obrigatoriamente desta (artigo 492.º, n.º 1 do Código de Trabalho), sob pena de recusa do seu depósito no Ministério do Trabalho (o que impedirá a sua publicação e entrada em vigor – artigo 494.º do Código de Trabalho).

As convenções coletivas de trabalho como fonte de direito são a expressão fundamental da autonomia coletiva. Esta autonomia refere-se à capacidade das partes envolvidas, como sindicatos de trabalhadores e empregadores, de negociar e estabelecer as suas próprias regras e condições de trabalho, dentro dos limites estabelecidos pela lei.

Assim, através da contratação coletiva, podem-se criar novas normas jurídicas que se aplicarão às partes signatárias dos respetivos acordos.

Mais, as convenções coletivas podem complementar preceitos legais, estabelecendo, em alguns casos, condições diferentes das previstas na lei, desde que esta a isso o permita, o que sucede em grande parte da legislação laboral, já que em regra, a lei que lhe sejam feitas alterações que sejam mais favoráveis aos trabalhadores.

Esta abordagem procura equilibrar a proteção dos direitos dos trabalhadores com a flexibilidade necessária para as partes adaptarem as condições de trabalho às características específicas de determinados sectores ou empresas.

Ora, conforme referidos as convenções coletivas de trabalho têm sempre como uma das partes associações sindicais ou de empregadores, isto é, são os sindicatos e as associações de empregadores que representam os trabalhadores, defendendo os seus direitos e interesses.

Em Portugal, o poder normativo das associações sindicais (e de empregadores) para celebrar convenções coletivas de trabalho deriva diretamente da Constituição – art. 56.º, n.º3; e não da lei.

Mais, “(...) por força da nova al. i) do n.º 2 do art. 492.º do CT, as convenções coletivas deverão regular as condições de prestação de trabalho em regime de teletrabalho, podendo inclusive afastar o regime legal, contanto que o regime convencional não disponha em sentido menos favorável aos trabalhadores do que a lei, nos termos da nova al. k) do n.º 3 do art. 3.º do CT.”¹⁰⁵

Em relação ao tema do reconhecimento do direito a desligar e de eventuais extensões ou interpretações do mesmo, uma vez que não existe qualquer disposição na legislação em Portugal que disponha que o mesmo não pode ser reconhecido, aliás, antes pelo contrário¹⁰⁶, fácil será para qualquer associação sindical tentar defender a sua implementação, de forma mais clara, do que a que está hoje em dia esplanada no nosso Código do Trabalho, junto das associações de empregadores, celebrando, para o efeito, convenções coletivas de trabalho que salvaguardem e respeitem este direito.

A contratação coletiva tem a vantagem de poder ser adaptada, em concreto, à realidade do setor de atividade que nas mesmas esteja em causa, permitindo assim, atingir um efeito bem mais protetor do que as normas gerais, que são feitas para a generalidade do mundo laboral.

Se num escritório de advogados fará sentido implementar determinadas medidas que garantam o respeito pela desconexão digital dos trabalhadores, num banco farão sentido outras.

Ou seja, a redação das próprias normas pode ser feita de forma mais detalhada e precisa, uma vez que apenas se aplica a um determinado grupo de trabalhadores e não a trabalhadores em geral, permitindo assim clareza nos conceitos, deixando para trás os conceitos indeterminados que tantas vezes nos deparamos neste tipo de legislação, como é exemplo disso é a expressão “*casos de força maior*” constante do art 199.ºA do Código de Trabalho, hoje em dia vigor.

Um acordo celebrado entre sindicatos e as empresas pode concretizar quais são efetivamente as situações que devem ser consideradas como “*casos de força maior*”, evitando assim que o teletrabalhador fique na dúvida sobre se o

¹⁰⁵ AMADO, João Leal, artigo “Teletrabalho: (...)”, ob. cit., 2021.

¹⁰⁶ O nosso Código do Trabalho reconhece o dever de abstenção de contacto.

contacto efetuado pelo empregador é ou não feito devido a uma situação imperiosa.

A título de exemplo, é de notar que, ao nível da contratação coletiva, existem três convenções coletivas que consagram o direito a desligar: duas em convenções paralelas, estabelecendo-se que constitui uma garantia do trabalhador a proibição de o empregador *“exigir que o trabalhador se mantenha conectado durante os seus períodos de descanso”*, nos termos da cláusula 14.^a, alínea h), do Acordo de Empresa Banco de Portugal/SNQTB e Banco de Portugal/FEBASE41, assim como numa outra, onde, na cláusula 44.^a do Contrato Coletivo de Trabalho APROSE/ STAS42, com a epígrafe Utilização de ferramenta digital no âmbito da relação laboral, estabelece-se que *“A utilização da ferramenta digital, cedida pela empresa, não pode impedir o direito ao descanso consignado neste CCT e na lei, nomeadamente nos períodos de descanso entre jornadas, descanso semanal obrigatório, férias e dias feriados. 2 - Somente por exigência imperiosa, referente ao funcionamento da empresa, resultante de ocorrências externas imprevistas ou anomalias inesperadas no normal funcionamento daquela, é permitida a interrupção dos períodos indicados no número anterior”*.

8. O direito a desligar como um direito humano fundamental.

Apesar de o direito a desligar não estar reconhecido de forma explícita como um direito humano fundamental em tratados internacionais específicos, está implicitamente incluído em princípios mais amplos relacionados com o direito ao trabalho digno, à saúde e ao lazer, direitos estes constantes de instrumentos internacionais como a Declaração Universal dos Direitos Humanos.

Sem esquecer que *“A dignidade da pessoa humana, conceito polissémico, impõe, no Direito do trabalho, que se protejam os trabalhadores contra atividades ou condições de trabalho particularmente excessivas.”*¹⁰⁷

Mais, existe mesmo uma tutela específica dos direitos de personalidade na vertente laboral, *“como um princípio laboral específico, que deriva do princípio geral da proteção do trabalhador”*¹⁰⁸, no CT (cf. art. 14.º a 22.º).

¹⁰⁷ AMADO, João Leal e MOREIRA, Teresa Coelho, *“A Desconexão Dos Trabalhadores: (...)”*, ob. cit, 2021.

É de salientar que como pessoa que qualquer trabalhador é, devem ser-lhe reconhecidos, em contexto laboral, todos os direitos inaliáveis à pessoa humana, isto é, todos e quaisquer direitos inespecíficos, *“os seus direitos não especificamente laborais, os seus direitos enquanto pessoa e enquanto cidadão”*¹⁰⁹.

Ora, os direitos e deveres enquanto cidadãos e pessoas humanas não deverão ser desconsiderados pela existência de um vínculo laboral, pelo que os direitos de personalidade devem ser vistos tendo em conta a *indissociabilidade da pessoa humana, da qualidade de trabalhador*.

O teletrabalho e a utilização maioritária, se não exclusiva, de tecnologias de informação e comunicação para a prestação de trabalho, trouxe consigo diversos riscos para o teletrabalhador.

Conforme escreveu Maria Regina Gomes Redinha *“A esta cultura ecológica e personalista da relação de trabalho junta-se a necessidade de criar uma zona de imunização do trabalhador contra os riscos advindos da utilização das tecnologias da informação e da comunicação na empresa, potenciais fontes de agressão de aspetos da personalidade humana, em geral, e da personalidade dos trabalhadores, em particular. Tecnologias que vieram redefinir ou diluir as noções de tempo e local de trabalho e que ameaçam constantemente a conservação de uma esfera pessoal e até a integridade do trabalhador.”*¹¹⁰

Acresce que, existindo um vínculo laboral, os direitos fundamentais – a par dos direitos de personalidade – podem, relativamente ao trabalhador, sofrer algumas restrições.

No entanto, *“(…) a própria legislação laboral ordinária compreende dispositivos cujo fundamento só é explicável por uma ideia de tutela de um espaço de*

¹⁰⁸ RAMALHO, Maria Do Rosário Palma, *“Tratado de Direito do Trabalho, Parte I, Dogmática Geral”*, 4.ª edição, Almedina, 2015, p.540.

¹⁰⁹ AMADO, João Leal, *“Contrato de Trabalho (...)”*, ob. cit., 2018, p. 182.

¹¹⁰ REDINHA, Maria Regina Gomes, *“Os direitos de personalidade no Código do trabalho: atualidade e oportunidade da sua inclusão”*, Faculdade de Direito da Universidade do Porto, 2004, p. 1

*liberdade do trabalhador, v. g. (...) do direito ao repouso*¹¹¹, que deve ser efetivamente preservado.

Esta necessidade de garantir ao teletrabalhador o seu direito (real) ao descanso – desligando-se e não tendo que, a qualquer momento, responder a uma solicitação do empregador, baseia-se nos direitos fundamentais ao repouso e ao lazer e à conciliação da atividade profissional com a sua vida pessoal e familiar, previsto no art. 59º, alíneas b) e d) da nossa Constituição.

Assim, com o reconhecimento do direito a desligar, são criados limites às restrições de certos direitos fundamentais dos teletrabalhadores, designadamente no que diz respeito ao direito ao repouso e ao lazer.

Mais, o direito a desligar permite efetivar o princípio da proporcionalidade em relação à restrição dos direitos fundamentais dos teletrabalhadores, assegurando que as restrições desses direitos se cingirão ao mínimo indispensável.

Nas palavras de António Monteiro Fernandes, a integração pelo direito laboral dos direitos fundamentais *“(...) deve abrir-se a manifestações já presentes, desde há muito, na legislação do trabalho: as obrigações impostas ao empregador em matéria de ambiente de trabalho (sob os pontos de vista físico e moral), as prescrições relativas à saúde e segurança nos locais de trabalho, inclusivamente as expressões do direito ao repouso e ao lazer – todos integráveis na tutela da vida e da integridade física e psíquica dos trabalhadores.”*¹¹²

Assim, implícito no direito a desligar está o direito de personalidade à integridade física e moral, que vem previsto no art. 15.º do CT – estando ainda, este direito, em termos gerais, tutelado no art. 25.º da Constituição da República Portuguesa e no art. 70.º do Código Civil.

Em relação ao direito de personalidade do trabalhador à integridade física e moral, é de referir que apenas com tempos de descanso reais o mesmo será

¹¹¹ ABRANTES, José João, *“Direitos Fundamentais da pessoa humana no trabalho em especial, a reserva da intimidade da vida privada (algumas questões)”*, Almedina, 2014, p.16.

¹¹² FERNANDES, António Monteiro, *“Direito do Trabalho”*, 18ª edição, Almedina, 2017, p. 238.

assegurado, permitindo ao trabalhador dedicar-se a quaisquer outras atividades que não a laboral.

A este respeito, conforme Acórdão n.º 368/97 do Tribunal Constitucional, “O direito a um limite máximo de jornada de trabalho é um direito fundamental de natureza análoga aos direitos, liberdades e garantias (...).”¹¹³

Face ao exposto, é inegável que o direito a desligar, tem como fonte diversos direitos fundamentais constitucionalmente tutelados, devendo também ele ser visto como um direito fundamental.

Sendo que o reconhecimento já feito a este direito – ainda que com algumas arestas por limar – tem como interesse primordial garantir condições ao trabalhador de uma existência humana digna.

9. A relação entre o direito a desligar e a produtividade dos trabalhadores.

O repouso é essencial para a recuperação física e mental de qualquer trabalhador.

Não é por acaso que a regra vertida no nosso Código de Trabalho, tutela um intervalo de descanso diário, isto é, o período de descanso entre um dia de trabalho e outro, no mínimo, a 11 horas consecutivas entre jornadas (cf. art. 214.º, n.º 1 do Código de Trabalho).

Acompanhamos a opinião de que *“um bom equilíbrio entre o tempo de trabalho e o tempo de descanso é essencial para a capacidade e produtividade do trabalhador: para além de ser vantajoso para as empresas, não deixa também de trazer benefícios para a sociedade considerada como um todo. Porém, como o próprio CT reflete, a atualidade laboral é marcada pelo desenvolvimento das formas flexíveis de organização do tempo de trabalho que interferem com a sua duração habitual, com as horas de início e de término e com os períodos de descanso – situação que é potenciada pelas tecnologias de informação e comunicação (TIC) ao permitirem trabalhar em qualquer lugar em qualquer momento.”*¹¹⁴

¹¹³ Acórdão n.º 368/97 de 14.05.1997, Proc. N.º 21/95, Rel. Consª. Maria Fernanda Palma.

¹¹⁴ FERNANDES, Francisco Liberal, “Sobre o conceito de tempo de trabalho no Código de Trabalho”, Questões Laborais, n.º 27, Ano XIII, 2006, p. 83

Acresce que, é certo que a dificuldade de gerir os períodos de trabalho, de vida familiar e de lazer trazem riscos psicossociais acrescidos.

Existem já vários estudos científicos que confirmam que trabalhar sem pausas não é sinónimo de produtividade, podendo até levar a um *burnout*¹¹⁵.

No contexto da não desconexão agravada pelo teletrabalho durante a pandemia, as ocorrências de *burnout* aumentaram significativamente.

Com o excessivo tempo de ecrã – que o nosso cérebro processa como *stress* – e o risco de abusos em termos de disponibilidade permanente, que é algo totalmente impossível, são dois dos grandes riscos associados à ocorrência de um burnout.

Segundo um estudo da Small Business Prices¹¹⁶, Portugal ocupa o primeiro lugar no risco de *burnout* na União Europeia, o que não surpreende dada a cultura que existe na maioria das empresas do nosso país que associa um bom trabalhador aquele que mais horas “dá” de trabalho à empresa.

Mais, nas palavras de Teresa Espassandim¹¹⁷, psicóloga e psicoterapeuta com especialização em Psicologia Vocacional e do Desenvolvimento da Carreira, **“a segurança e o bem-estar psicológico no local de trabalho estão associados a níveis mais elevados de produtividade”**, pelo que **“investir na prevenção e promoção da saúde psicológica nas empresas pode reduzir as perdas de produtividade pelo menos em 30%”**. Concluindo que, talvez por isso, **“são cada vez mais as empresas que integram na gestão estratégica a promoção da saúde e do bem-estar ocupacional, porque compreendem que, de outra forma, não contribuem para a sua sustentabilidade.”**.

¹¹⁵ Definido pela OMS como o estado de esgotamento físico e mental causado pelo exercício de uma atividade profissional, que se caracteriza por níveis extremos de exaustão, despersonalização e perda de realização profissional.

¹¹⁶ Estudo que pode ser consultado em: [The European Countries with the Highest Risk of Burnout - SmallBusinessPrices.co.uk](https://www.smallbusinessprices.co.uk)

¹¹⁷ Artigo que pode ser consultado em: [Saúde mental na nova era do trabalho: o equilíbrio é possível? | Vida Sustentável \(sabado.pt\)](https://www.vidasustentavel.pt)

VII. CONCLUSÃO

Ao longo desta dissertação, explorámos as origens do teletrabalho, desde o seu enquadramento internacional com o "Framework Agreement on Telework", atravessando a sua incorporação no contexto português com o Código de Trabalho de 2003, até às mais recentes alterações que a este respeito foram estabelecidas pela Lei n.º 83/2021, de 06 de Dezembro.

Foram analisados os direitos e deveres tanto dos teletrabalhadores quanto das entidades empregadoras, com um enfoque especial no emergente e relevante direito a desligar.

Sendo certo que a problemática da conexão permanente no meio laboral não constitui uma novidade, dado que os primeiros movimentos legislativos em Portugal surgiram em 2017, a verdade é que foi a pandemia provocada pelo COVID-19 que colocou e destacou os desafios resultantes de uma conexão desmensurada.

Em termos legais, ficou claro que o teletrabalho em Portugal possui uma base sólida, delineando definições precisas, modalidades e requisitos contratuais que devem ser cumpridos através de um acordo escrito.

No entanto, sucede que ainda é prática recorrente no mundo empresarial, não ser celebrado um acordo escrito que preveja o teletrabalho à generalidade dos trabalhadores que, apesar disso, recorram a esta modalidade. Cremos que este é um dos problemas para o qual não existe ainda solução: a segurança jurídica dos trabalhadores que prestem a sua atividade em teletrabalho, mas que não seja esse o regime que consta do seu contrato de trabalho, está em muito afetada.

Os deveres dos teletrabalhadores e das entidades empregadoras foram identificados, salientando a importância da comunicação, segurança da informação, manutenção das condições de trabalho e participação em programas de formação.

A possibilidade de a entidade empregadora controlar a atividade do trabalhador é equilibrada, não podendo a mesma fazer uso de todo e qualquer meio para controlar o teletrabalhador. No entanto, a entidade empregadora mantém a

direção e o controlo sobre o teletrabalhador, à semelhança do que acontece com os trabalhadores que prestam atividade em contexto presencial.

É ainda de salientar que, depois de um período em que o tema das despesas com o teletrabalho trouxe demasiadas complicações, no que diz respeito à sua prova, estão agora – ainda que não totalmente – ultrapassadas algumas dificuldades associadas a estas, que estão relacionadas com os meios necessários para o teletrabalho, que devem ser proporcionados pelo teletrabalhador.

Em relação ao direito a desligar, é inquestionável a sua importância no mundo laboral, principalmente dada a excessiva utilização de dispositivos eletrónicos.

A análise comparativa das leis internacionais evidenciou a diversidade de abordagens, destacando o legislador português que, com a Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, ao invés de prever expressamente o direito a desligar – que está, como vimos, subjacente a diversos outros direitos expressamente consagrados – acabou por incluir – e bem - o dever de abstenção de contacto do empregador, pois deste modo colocou-se em evidência um direito ao descanso já existente, pese embora não expressamente consagrado.

No nosso entender, com a consagração deste dever, está a consagrar-se o direito de o trabalhador em se desligar do seu trabalho para se dedicar à vida pessoal sem culpa.

No entanto, é importante destacar que a maneira como este dever foi estabelecido é inadequada, uma vez que não cobre todas as possíveis formas de contacto no contexto de uma relação de trabalho, o que sugere que o legislador deveria ter adotado medidas mais abrangentes.

De todo o modo, cremos que este foi apenas o “pontapé de saída” para o que virá, dada a cultura organizacional que existe e a dificuldade que é para a geração atual, que está permanentemente ligada, desconetar-se.

Cabe assim às empresas, na qualidade de entidade empregadora, promover políticas internas de promoção do direito a desligar, demonstrando a sua importância e preservando o cumprimento deste dever de abstenção de contacto.

O papel das entidades empregadoras é crucial para que haja um efeito positivo no equilíbrio entre a vida profissional e pessoal dos trabalhadores. No entanto, para que os resultados se mantenham, é essencial que haja uma monitorização contínua de tais medidas.

Sem alterações nesse sentido, é improvável que se alcance uma verdadeira desconexão laboral que possibilite uma conciliação efetiva entre a vida profissional, pessoal e familiar, bem como um direito genuíno ao descanso.

Mais, nesse contexto, as consequências jurídicas da violação do direito a desligar pelos empregadores foram analisadas, salientando a importância da proteção dos trabalhadores nesse contexto.

Ainda assim, concluímos que para além da contraordenação prevista na lei, o dever de abstenção de contacto por parte do empregador, pode, em alguns casos, reconduzir-se a uma forma de assédio no trabalho.

Concluímos ainda que os sindicatos são agentes extremamente importantes na defesa deste direito, contribuindo para a sua consolidação como um direito humano fundamental.

Por fim, depois de analisada a correlação entre o exercício do direito a desligar e a produtividade dos trabalhadores, concluímos que, ao equilibrar os direitos e deveres, promovendo a comunicação e colaboração, e reconhecendo a importância do direito a desligar, é possível alcançar um ambiente de teletrabalho mais equitativo e sustentável em Portugal.

Assim, destacamos a necessidade contínua de adaptação e aprimoramento das leis e práticas relacionadas, quer com o teletrabalho quer com a desconexão do trabalhador em Portugal, visando o respeito pelos direitos fundamentais dos trabalhadores e a promoção de um ambiente laboral saudável e produtivo.

VIII. BIBLIOGRAFIA

ABRANTES, José João

– *“Direitos Fundamentais da pessoa humana no trabalho em especial, a reserva da intimidade da vida privada (algumas questões)”*, Almedina, 2014.

- *“A proteção da personalidade do trabalhador e a Regulamentação do Código de Trabalho (breves considerações)”*, in *Studia Iuridica*, 95, Boletim da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, Estudos em homenagem ao Prof. Doutor Manuel Henrique Mesquita, Vol. I, Coimbra Editora, 2009.

ALLIX, Blandine – *“Comment mettre en pratique l’obligation de déconnexion pour les salariés?”*, *Le Monde*, Paris, 08 de agosto de 2014.

AMADO, João Leal

– *“Tempo de trabalho e tempo de vida: sobre o direito à desconexão profissional”*, in *Trabalho Sem Fronteiras? O papel da Regulação* (coord. Manuel M. Roxo), Almedina, Coimbra, 2017.

- *“Contrato de Trabalho – Noções Básicas”*, 2.^a Edição, Almedina, Coimbra, 2018.

- *“O assédio no trabalho”*, Boletim da Ordem dos Advogados, n.º 4, setembro 2019

- *“Trabalhar e amar: poderes patronais, relações amorosas e direitos de personalidade dos trabalhadores.”* João Leal Amado RLJ : Revista de legislação e de jurisprudência . Ano 148, nrº 4015, 2019.

- *“Teletrabalho: o “novo normal” dos tempos pós-pandémicos e a sua nova lei”*, Observatório Almedina, 2021.

- *“A desconexão dos trabalhadores: direito ou dever?”*, DOSSIER 324: TELETRABALHO E OS RISCOS DA TELEDISPONIBILIDADE, 2021.

BOTELHO, Catarina Santos – *“40 Anos de Direitos Sociais: uma reflexão sobre o papel dos direitos fundamentais sociais no século XXI”*, N.º 29 (Mai-Ag. 2016), Coimbra, 2007.

CARDIM, Talita Corrêa Gomes, Servidão digital no trabalho: a escravatura dos tempos modernos, *Laborare*. Ano V, Número 9, Jul-Dez/2022.

CARVALHO, Catarina De Oliveira

– *“Da Dimensão da Empresa no Direito do Trabalho, Consequências Práticas da Dimensão da Empresa na Configuração das Relações Laborais Individuais e Colectivas”*, Coimbra Editora, 2011.

- *“Reflexões sobre a Proteção Laboral das Vítimas de Violência Doméstica. Breve Análise Comparativa entre os Regimes Português e Espanhol”*, in Para Jorge Leite Escritos Jurídico-Laborais, Volume I, João Reis, Leal Amado, Liberal Fernandes e Regina Redinha (coord.), Coimbra Editora, Coimbra.

- *“O Impacto da Jurisprudência do Comité Europeu de Direitos Sociais em Matéria Laboral no Ordenamento Jurídico Português”*, in *Revista Jurídica de Los Derechos Sociales*, Monográfico 1, 2017

CARVALHO, Fábio Gouveia – *“O tempo de trabalho – Análise, reflexos nas condições laborais e tendências flexibilizadoras no Direito Português”*, Relatório de Mestrado, FDUL, 2006.

COSTA, Ana Cristina Ribeiro, *“Revisitando o assédio e o caminho para o seu enquadramento no regime dos acidentes de trabalho e doenças profissionais”*, *Prontuário de Direito do Trabalho*, 2017-II, pp. 281-314.

COSTA, Rita Marques da, *“Riscos Psicossociais e Teletrabalho”*, Ordem dos Médicos, 2021.

DIAS, Leandra, Artigo *“Do direito a desligar ao FOMO. Como usufruir da tecnologia sem pôr em causa direitos fundamentais?”*, que pode ser consultado aqui: [Sabe o que é o direito a desligar e como aplicá-lo? \(primaverabss.com\)](http://primaverabss.com)

DRAY, Guilherme

– *“Teletrabalho, Sociedade da Informação e Direito”*, Teletrabalho, Almedina, Coimbra, 2002.

- *“O acordo-quadro sobre o teletrabalho”*, Revista de Direito e de Estudos Sociais, Almedina, Coimbra, 2020.

- *“A Globalização e as Novas Tendências do Mercado de Trabalho. Teletrabalho e Deslocalização do Trabalho. O Caso Português”*, in *Análise Contemporânea do Direito em Face da Globalização e da Crise Econômica*. 2.º CID -Congresso Internacional de Direito Brasil-Europa, Instituto de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito de Lisboa, Programa de Pós-Graduação em Direito da PUC/SP e Comunidade de Juristas de Língua Portuguesa, Almedina, Coimbra,

- *“Código do Trabalho Anotado, Anotações aos Arts. 165.º a 171.º”*, 11.ª Edição, Almedina, 2017.

FERNANDES, António Monteiro, *“Direito do Trabalho”*, 18ª edição, Almedina, 2017.

FERNANDES, Francisco Liberal

- *“Sobre o conceito de tempo de trabalho no Código de Trabalho”*, *Questões Laborais*, n.º 27, Ano XIII, 2006

- *“Organização do trabalho e tecnologias de informação e comunicação: exhausted but unable to disconnect”*, *Revista Questões Laborais* n.º 50, Almedina, 2017.

- *“O trabalho e o tempo: comentário ao Código do Trabalho”*, Universidade do Porto, Reitoria, 2018.

GARZÓN, María José Cervilla – *“Reflexiones sobre el derecho a la desconexión tecnológica d los trabajadores y el surgimiento de nuevas formas de trabajo en Italia”*, Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Cádiz, 27 de Março de 2017.

GOMES, Carla Amado – *“Estado Social e concretização de direitos fundamentais na era tecnológica: algumas verdades inconvenientes”*, RFDUP, 7, 2010.

IZQUIERDO, Raquel Aguilera; RONCERO, Rosario Cristóbal – *“Nuevas Tecnologías y Tiempo de Trabajo: el derecho a la desconexión tecnológica”*, bOIT – Madrid, 2017.

LLAMOSAS TRAPAGA, Aida, *“Una Relación Fructífera no Exenta de Dificultades, Relaciones Laborales y Nuevas Tecnologías de la Información y de la Comunicación”*, Editorial Dykinson, S.L., Madrid

LEITÃO, LUÍS MENEZES – *“Direito do Trabalho”*, 4ª edição, Almedina, 2014.

LOPES, Maria Eunice de Almeida, *“O TELETRABALHO E O DIREITO A TELETRABALHAR”*, Universidade Católica, 2019.

MAIOR, Jorge Luiz Souto

– *“Do Direito à Desconexão do Trabalho”*, 2003.

- *“O uso de BIP e demais formas de vinculação ao trabalho: a jurisprudência e o direito à desconexão do trabalho.”*, 2003.

MARTINEZ, Pedro Romano – *“Direito do Trabalho”*, 9ª edição, Almedina, 2019.

MOLINA NAVARRETE, Cristóbal – *“El «Fin» de la «Re-Conciliación» Trabajo/Familia como Derecho Social Fundamental ¿«Sexuado»? sin «Corresponsabilidad» no Hay «Paraíso» de Igualdad, Trabajo y Derecho”*, Nueva Revista de Actualidad y Relaciones Laborales, n.º 472018.

MOREIRA, Teresa Coelho

– *“A Privacidade dos Trabalhadores e as Novas Tecnologias de Informação e Comunicação: Contributo para um Estudo dos Limites do Poder de Controlo Electrónico do Empregador”*, Almedina, Coimbra, 2010.

- *“As Novas Tecnologias de Informação e Comunicação: Um Admirável Mundo Novo do Trabalho”*, in Estudos em homenagem ao Prof. Doutor Jorge Miranda, Volume VI, Coimbra Editora, 2012.

- *Scientia Iuridica,” Algumas Notas sobre as Novas Tecnologias de Informação e Comunicação e o Contrato de Teletrabalho Subordinado”*, Revista de Direito Comparado Português e Brasileiro, Tomo LXIII, 2014.

- *“O direito à desconexão dos trabalhadores”*, Revista de Questões Laborais, n.º 49, Jul/Dez 2016.

NICOLINI, Giovanni – *“Manuale di Diritto del Lavoro”*, 2000.

NILLES, J. M., *“Making Telecommuting Happen”*, USA: JALA International, Inc, 1994.

PEREIRA, Duarte, *“Há vida pra além do trabalho: notas sobre o direito ao repouso e a desconexão profissional”*, QL, n.º 53, 2018.

PINTO, Carlos Alberto da Mota – *“Teoria Geral do Direito Civil”*, 3.ª Edição Atualizada, Coimbra Editora, 1990.

QUINTAS, Paula – *“Os Direitos de personalidade consagrados no Código do Trabalho na Perspectiva exclusiva do Trabalhador Subordinado – Direitos (Des)Figurados”*, Almedina, Lisboa, 2013.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma

– *“Tratado de Direito do Trabalho, Parte I – Dogmática Geral”*, 4ª edição, Almedina, 2015.

- *“Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais”*, 6ª

edição, Almedina, 2016.

- *“Delimitação do teletrabalho, âmbito de aplicação do regime legal e acordo de teletrabalho: breves reflexões sobre alguns problemas colocados pelas alterações ao regime do teletrabalho introduzidas pela Lei n.º 83/2021, de 6 de Dezembro”*, A Revista Social, Supremo Tribunal de Justiça

REDINHA, Maria Regina Gomes

– *“A relação laboral fragmentada, Estudo sobre trabalho temporário”*, Boletim da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, Coimbra Editora, 1995.

- *“Os direitos de personalidade no Código do trabalho: atualidade e oportunidade da sua inclusão”*, Faculdade de Direito da Universidade do Porto, 2004.

- “Teletrabalho: anotação aos artigos 233º a 243º do Código do Trabalho de 2003”, 2007.

- “*Da proteção da personalidade no Código de Trabalho*”, in Para Jorge Leite Escritos Jurídico-Laborais, Vol. I, Coord. JOÃO REIS et al., Coimbra Editora, 2014.

RUIZ, Víctor, Ezpeleta artigo “*La desconexión del trabajo como derecho a respetar*”, que pode ser consultado na íntegra: [La desconexión del trabajo como derecho a respetar \(eleconomista.es\)](http://eleconomista.es)

SANTOS, João Diogo da Cruz e PEREIRA, Rafael “*Direito à desconexão digital*”, in Atas do Congresso Internacional de Ciências Jurídico-Empresariais “O Direito do Trabalho e as Empresas: novos desafios, novas soluções?”, 2017.

SELMA PENALVA, Alejandra – “*El Accidente de Trabajo en el Teletrabajo. Situación Actual y Nuevas Perspectivas*”, Temas Laborales. Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social, n.º 134.

SOUSA, Duarte Abrunhosa, “*O Enquadramento Legal do Teletrabalho em Portugal*”, Revista Derecho Social y Empresa, n.º 6, 2016, p.5

VITAGLIANO, Alessandro, “*Propositions CGT Exprimées Au Premier Ministre Et À La Ministre Du Travail, La CGT*”, Newsletter, 29 junho 2016.