

# RIDT

ANO III / DEZEMBRO 2023 / Nº 5  
SEMESTRAL / 2184-8815

REVISTA INTERNACIONAL DE  
DIREITO DO TRABALHO



idt

Instituto de Direito do Trabalho  
Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa





**idT**

Instituto de Direito do Trabalho  
Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa



# FICHA TÉCNICA / TECHNICAL FILE

**Diretor Fundador / Founding Director**  
Pedro Romano Martinez (1959-2023)

**Diretor**

Luís Gonçalves da Silva

**Director**

Luís Gonçalves da Silva

**Subdiretora**

Cláudia Madaleno

**Assistant Director**

Cláudia Madaleno

**Secretária-Geral**

Sara Leitão

**Secretary-General**

Sara Leitão

**Secretária-Geral Adjunta**

Maria Leonor Ruivo

**Deputy Secretary-General**

Maria Leonor Ruivo

**Propriedade**

Instituto de Direito do Trabalho da FDUL  
NIPC 504992392

**Ownership**

Instituto de Direito do Trabalho da FDUL  
ID No. 504992392

**Morada IDT / Sede de Redação**

Faculdade de Direito de Lisboa,  
Alameda da Universidade,  
Cidade Universitária,  
1649-014 Lisboa

**Address IDT / Head Office**

Faculdade de Direito de Lisboa,  
Alameda da Universidade,  
Cidade Universitária,  
1649-014 Lisboa

**Periodicidade**

Semestral

**Periodicity**

Semiannual

**Nº Registo ERC**

127529

**ERC Registration No.**

127529

**Depósito Legal**

480082/21

**Legal Deposit**

480082/21

**ISSN**

2184-8815

**ISSN**

2184-8815

**Conceção Gráfica e Paginação**

22 Design e Comunicação  
[www.vinteedois.pt](http://www.vinteedois.pt)

**Graphic Design and Pagination**

22 Design and Communication  
[www.vinteedois.pt](http://www.vinteedois.pt)



# OS ACIDENTES DE TRABALHO EM REGIME DE TELETRABALHO NO DOMICÍLIO DO TRABALHADOR\*

WORK ACCIDENTS IN THE TELEWORK REGIME AT THE WORKER'S HOME

Ana Catarina Carvalho<sup>1</sup>

Sumário: 1. Introdução - 2. Notas iniciais e de enquadramento - 3. A necessidade de delimitação e determinação do local de trabalho e do tempo de trabalho para efeitos de caracterização de um evento como acidente de trabalho no regime de teletrabalho no domicílio do trabalhador - 3.1. O conceito de local de trabalho - 3.2. O conceito de tempo de trabalho - 4. A presunção laborativa consagrada no artigo 10.º, n.º 1, da LAT - 5. O acidente *in itinere* - 6. Conclusão - 7. Referências bibliográficas e jurisprudenciais.

Resumo:

O uso das tecnologias de informação e de comunicação tem vindo a permitir a prestação da atividade laboral fora das instalações da empresa e em regime de teletrabalho, mormente no domicílio do trabalhador. Esta nova forma de prestação de trabalho e a publicação da Lei n.º 83/2021, de 06 de dezembro, fizeram-nos revisitarmos as respostas jurídicas atuais do ordenamento jurídico português, ou a falta de algumas delas, no caso de acidente de trabalho em regime de teletrabalho no domicílio do trabalhador. Permanecem dúvidas quanto à resolução de uma série de questões. No presente estudo procuraremos identificar algumas das principais questões em aberto e aventar possíveis soluções.

Abstract:

*The use of information and communication technologies has been allowing the provision of work activity outside the company's premises and telecommuting, especially at the worker's home. This new form of work provision and the*

---

\* Artigo aprovado para publicação após submissão a *double blind peer review*.

<sup>1</sup> Advogada. Mestranda em Direito Judiciário na Escola de Direito da Universidade do Minho.

*publication of Law n.º 83/2021, of december 6, made us revisit the current legal responses of the portuguese legal system, or the lack of some of them, in the case of a work accident while telework at the worker's home. Doubts remain relating the answer to a series of questions. In the present study we will try to identify some of the main open questions and suggest possible solutions.*

## 1. Introdução

A crise epidemiológica causada pela doença Covid19 obrigou-nos a implementar novas formas de organização do trabalho, até então com um campo de aplicação mais residual e com um alcance subjetivo mais restrito. O teletrabalho no domicílio do trabalhador foi uma delas.

Embora as culturas empresariais não se mudem de um dia para o outro, desde então, e cada vez mais, a prestação laborativa é executada com recurso a tecnologias de informação e de comunicação e fora das instalações da empresa, nomeadamente no domicílio do trabalhador. A doutrina<sup>2</sup> tem identificado inúmeras vantagens, diversos inconvenientes e potenciais riscos associadas ao teletrabalho.

Atualmente, em Portugal, o teletrabalho está regulamentado nos artigos 165.º a 171.º do Código do Trabalho (doravante CT), que integram a subsecção V, da secção IX, do referido diploma legal.

No presente estudo, por razões que defluem da sua própria natureza e dimensão, vamos circunscrever-nos, tão somente, à análise das soluções legislativas adotadas pelo ordenamento jurídico português nos casos de acidentes ocorridos em regime de teletrabalho no

---

<sup>2</sup> BELÉN GARCÍA ROMERO, *El Teletrabajo*, Thomson Reuters Civitas, Navarra, 2012, pp.18-27. GUILHERME MACHADO DRAY, “Teletrabalho, sociedade da informação e direito”, in *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, III, Almedina, Coimbra, 2002, pp.270-274.

domicílio do trabalhador.

Para o efeito, começaremos por fazer umas breves considerações em matéria de acidentes de trabalho e de teletrabalho.

Em seguida, examinaremos os conceitos de local de trabalho e de tempo de trabalho para efeitos de caracterização de um evento como acidente de trabalho no regime de teletrabalho no domicílio do trabalhador.

Depois, analisaremos a presunção legal consagrada no artigo 10.º do Regime Jurídico dos Acidentes de Trabalho e das Doenças Profissionais, aprovado pela Lei n.º 98/2009, de 04 de setembro (doravante LAT), e a sua articulação com o regime de teletrabalho no domicílio do trabalhador.

Por fim, refletiremos um pouco sobre esta nova realidade laborativa à luz da figura do acidente *in itinere*.

## 2. Notas iniciais e de enquadramento

O artigo 59.º, n.º 1, alínea f), da Constituição da República Portuguesa (doravante CRP) consagra o direito de todos os trabalhadores a assistência e justa reparação, quando vítimas de acidentes de trabalho ou de doenças profissionais<sup>3</sup>.

A CRP não define o conceito de acidente de trabalho<sup>4</sup>.

---

<sup>3</sup> JORGE MIRANDA / RUI MEDEIROS, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, I, 2ª edição revista, Universidade Católica Editora, Lisboa, 2017, p.840, referem “o direito à justa reparação em caso de infortúnios laborais constitui um direito com uma estrutura análoga à dos direitos, liberdades e garantias (Ac. n.º 612/08).”.

<sup>4</sup> A noção legal de acidente de trabalho resulta do artigo 8.º, n.º 1, da LAT. Segundo MARIA ADELAIDE DOMINGOS, “Algumas questões relacionadas com o conceito de acidente de trabalho”, in *Prontuário de Direito do Trabalho - 76-77-78*, número especial em homenagem à obra do Dr. Vítor Ribeiro, Coimbra Editora,

Para Pedro Romano Martinez o acidente de trabalho “assenta numa ideia de imprevisibilidade quanto à sua verificação e deriva de factores exteriores. O acidente de trabalho é, normalmente, causa de uma lesão corporal, física ou psíquica; mas, em determinados casos, pode estar na origem de uma doença.”<sup>5</sup>.

A jurisprudência portuguesa<sup>6</sup> tem caracterizado o acidente de trabalho como o evento súbito e inesperado, que ocorre no tempo, no local ou na ocasião do trabalho e que provoca uma lesão física ou psíquica no trabalhador.

O sistema de reparação dos infortúnios laborais é privado. A entidade empregadora é obrigada a transferir a responsabilidade que sobre si impende pela reparação de acidentes de trabalho para entidades legalmente autorizadas, leia-se seguradoras<sup>7</sup>.

No âmbito do regime de teletrabalho, o artigo 169.º, n.º 1, do CT estabelece o princípio da igualdade entre trabalhadores, garantindo que o teletrabalhador goza dos mesmos direitos e deveres<sup>8</sup> que os demais trabalhadores subordinados e contratados segundo o regime

---

Coimbra, 2007, p. 39, “a lei faz entrar o definido na definição, não nos fornecendo um conceito naturalístico de acidente de trabalho, fazendo apelo ao sentido comum e usual do termo «acidente», permitindo que nesse fenómeno sejam incluídas várias ocorrências materiais que precedem lógica e cronologicamente a ocorrência da lesão.”.

SARA LEITÃO, “Os acidentes de trabalho em teletrabalho”, in *Prontuário de Direito do Trabalho*, I, Almedina, 2021, pp.215-218, aborda os critérios subjetivo, geográfico e temporal em relação aos quais entende assentar o conceito legal de acidente de trabalho.

<sup>5</sup> *Direito do Trabalho*, 10ª edição, Almedina, 2022, pp.833-834. JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, *O Acidente de Trabalho. O Acidente in Itinere e a sua Descaracterização*, Coimbra Editora, Coimbra, 2013, pp.19-200.

<sup>6</sup> A título exemplificativo, o acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães, de 13 de julho de 2021, processo n.º 2585/18.6T8VCT.G1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

<sup>7</sup> Artigos 283.º, n.º 5, do CT e 79.º, n.ºs 1 e 2, da LAT.

<sup>8</sup> O artigo 169.º-B do CT consagra deveres especiais para o empregador e o trabalhador no âmbito do regime de teletrabalho.



comum, proibindo a sua discriminação a qualquer título, nomeadamente quanto à reparação de acidentes de trabalho<sup>9</sup>.

Nos últimos anos evidencia-se um escrutínio acentuado da delimitação conceptual do teletrabalho<sup>10</sup>. Hoje o legislador português define o teletrabalho no artigo 165.º, n.º 1, do CT.

Dada a elasticidade conceptual adotada pelo legislador, dir-se-á que o teletrabalho pressupõe a realização da atividade laborativa através das tecnologias de informação e de comunicação<sup>11</sup>, num local diferente daquele onde o seu resultado é esperado e em relação ao qual não existe um controlo presencial por parte da entidade empregadora<sup>12</sup>.

O CT estabelece que o acordo de teletrabalho deve definir o regime de permanência ou de alternância de períodos de teletrabalho e de trabalho presencial<sup>13</sup>. Se por um lado, a lei parece admitir a possibilidade de existirem diferentes modelos de prestação de teletrabalho, designadamente a tempo inteiro ou a tempo parcial<sup>14</sup>, por

---

<sup>9</sup> Cf. o artigo 170.º-A, n.º 5, do CT.

<sup>10</sup> SUSANA I. P. FERREIRA DOS SANTOS GIL, “Algumas notas sobre o eterno mundo novo: o teletrabalho”, in *Estudos de Direito do Trabalho em Homenagem ao Professor António Monteiro Fernandes*, Parte II, Nova Causa, 2017, pp.650-651. PATRÍCIA PINTO RODRIGUES, “O teletrabalho: enquadramento jus-laboral”, in *Estudos de Direito do Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2011, pp.94-99. GUILHERME MACHADO DRAY, “Teletrabalho, sociedade da informação e direito”, in *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, II, Almedina, Coimbra, 2002, pp.266-267.

<sup>11</sup> JOÃO LEAL AMADO, *Contrato de Trabalho- Noções Básicas*, Almedina, Coimbra, 2022, p.137, “(teletrabalho= trabalho à distância +TIC)”.

<sup>12</sup> BELÉN GARCÍA ROMERO, *El Teletrabajo*, Thomson Reuters Civitas, Navarra, 2012, p.33. PEDRO ROMANO MARTINEZ, “Acidentes de trabalho em teletrabalho”, *Revista de Direito da Responsabilidade*, número 5, 2023, p. 19.

<sup>13</sup> Cf. o artigo 166.º, n.º 3, do CT.

<sup>14</sup> Neste sentido, SUSANA I. P. FERREIRA DOS SANTOS GIL, “Algumas notas sobre o eterno mundo novo: o teletrabalho”, in *Estudos de Direito do Trabalho em Homenagem ao Professor António Monteiro Fernandes*, Parte II, Nova Causa, 2017, pp.661-662.

outro lado, não determina um parâmetro/critério objetivo para se considerar aplicável o regime de teletrabalho. “É que o trabalho realizado à distância não é privativo do teletrabalho, nem a utilização das novas tecnologias de informação e de comunicação são exclusivas desta modalidade de trabalho.”<sup>15</sup>.

Susana I. P. Ferreira dos Santos Gil<sup>16</sup> mostra-se pouco recetiva ao estabelecimento de um critério quantitativo-temporal para a aplicação do regime do teletrabalho.

Para Belén García Romero<sup>17</sup> o importante é apurar o *quantum* do trabalho prestado é executado através das tecnologias de informação e de comunicação e fora das instalações da entidade empregadora. Para a Autora o teletrabalho pressupõe o preenchimento de três elementos: geográfico, instrumental e organizatório.

Não se podendo presumir a arbitrariedade da lei, parece-nos que a ausência de um critério legal tem o intuito de conferir liberdade à negociação coletiva para concretizar esta matéria. Esta liberdade tem por objetivo a adaptação da regulamentação às particularidades de cada área profissional ou ramo de atividade económica.

Sem prejuízo de o regulamento interno da empresa poder definir as condições subjacentes à aplicação do teletrabalho<sup>18</sup>, mas mediante o estabelecido no instrumento de regulamentação coletiva.

---

<sup>15</sup> MARIA IRENE GOMES, “O teletrabalho e as condições de trabalho: desafios e problemas”, Escola de Direito da Universidade do Minho, 2020, p.9, disponível em <https://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/67361/1/Teletrabalho.pdf>.

<sup>16</sup> “Algumas notas sobre o eterno mundo novo: o teletrabalho”, ob. cit., p.661.

<sup>17</sup> *El Teletrabajo*, ob. cit., pp.31-46.

<sup>18</sup> Cf. o artigo 166.º, n.º 9, do CT.

O teletrabalho pode estar associado a diversas modalidades contratuais<sup>19</sup>, e ser prestado por um trabalhador contratado *ab initio* para executar a atividade em teletrabalho ou por um trabalhador que aceitou a conversão do trabalho presencial em teletrabalho<sup>20</sup>.

A doutrina<sup>21</sup> defende a existência de diferentes modalidades de teletrabalho, que distingue de acordo com diversos critérios, entre os quais o local da prestação da atividade.

### **3. A necessidade de delimitação e determinação do local de trabalho e do tempo de trabalho para efeitos de caracterização de um evento como acidente de trabalho no regime de teletrabalho no domicílio do trabalhador**

#### **3.1. O conceito de local de trabalho**

Embora possa ser prestado em locais diversos, o artigo 166.º, n.º 4, alínea b), do CT prescreve que o acordo de teletrabalho deve conter e definir “o local em que o trabalhador realizará habitualmente o seu trabalho, o qual será considerado, para todos os efeitos legais, o seu local de trabalho”; no artigo 8.º, n.º 2, alínea c), da LAT pode

---

<sup>19</sup> MARIA REGINA REDINHA, “Teletrabalho: anotação aos artigos 233º a 243º do Código do Trabalho de 2003”, Faculdade de Direito da Universidade do Porto, 2007, p.3 disponível em <https://cij.up.pt/download-file/216..>

<sup>20</sup> SUSANA I. P. FERREIRA DOS SANTOS GIL, “Algumas notas sobre o eterno mundo novo: o teletrabalho”, ob. cit., pp.664-665.

<sup>21</sup> TERESA COELHO MOREIRA, “Algumas notas sobre as novas tecnologias de informação e comunicação e contrato de teletrabalho subordinado”, *Scientia Iuridica: Revista de Direito Comparado Português e Brasileiro*, número 335, Universidade do Minho, 2014, pp.334-337. SÓNIA SANTOS VIANA, “Os remotos e recentes desafios do teletrabalho”, *Revista de Direito Civil*, número 4, Almedina, 2022, p. 704.

ler-se “considera-se local de trabalho aquele que conste do acordo de teletrabalho”; já o artigo 170.º-A, n.º 5, do CT refere que o local de trabalho é o escolhido pelo trabalhador.

As diferentes redações podem suscitar dúvidas interpretativas.

Pedro Romano Martinez esclarece que o local de trabalho “não pode depender da habitualidade nem da escolha por parte do trabalhador”<sup>22</sup> e terá de resultar do consenso entre as partes<sup>23</sup>. Mais refere que o local de trabalho tem de constar no acordo de teletrabalho para que o empregador possa exercer controlo, ainda que indireto, sobre ele<sup>24</sup>, e para que a seguradora e a empresa que verificam a segurança e saúde no trabalho possam também dispor dessa informação para o cumprimento das obrigações legais a que estão adstritas<sup>25</sup>.

---

<sup>22</sup> “Acidentes de trabalho em teletrabalho”, *Revista de Direito da Responsabilidade*, número 5, 2023, p.23.

<sup>23</sup> Entendimento que segue de perto o consagrado no artigo 193.º do CT.

<sup>24</sup> A entidade empregadora deve antecipar e minimizar os eventuais riscos que o trabalhador pode sofrer com a prestação da atividade no seu domicílio, e proporcionar-lhe as condições de segurança e de saúde necessárias à prestação da sua atividade, cabendo-lhe, ainda, avaliar e fiscalizar o cumprimento pelo trabalhador das suas determinações em matéria de segurança e saúde- cf. o artigo 127.º, n.º 1, alíneas g) e h), do CT. O incumprimento do exposto releva em sede de agravamento da responsabilidade da entidade empregadora pelo infortúnio laboral- cf. o artigo 18.º da LAT. Por seu turno, a não observância pelo trabalhador das determinações em matéria de segurança e saúde no trabalho ditadas pela entidade empregadora poderão levar à descaraterização do acidente- cf. o artigo 14.º da LAT.

No caso do teletrabalho no domicílio do trabalhador a avaliação e fiscalização da segurança do local de trabalho pela entidade empregadora não pode contender com a privacidade e o repouso do trabalhador e da sua família.

GLÓRIA REBELO, *Teletrabalho e Privacidade: Contributos e Desafios para o Direito do Trabalho*, Editora RH, 2004, pp.81-82, alude às dificuldades que podem existir na organização e realização de inspeções de trabalho para verificação do cumprimento das normas de segurança e saúde quando a atividade é prestada em regime de teletrabalho no domicílio do trabalhador.

<sup>25</sup> Cf. o 170.º-A, n.º 4, do CT. A letra deste preceito legal suscita-nos dúvidas quanto aos termos da avaliação e controlo das condições de segurança e saúde no trabalho nos casos em que os trabalhadores beneficiam de um regime de flexibilidade de horário ou de isenção de horário.

Quanto ao significado de trabalho executado em local não determinado pelo empregador, a que alude o artigo 165.º, n.º 1, do CT, Maria Regina Redinha refere “mais não pode denotar do que o local não controlado ou não gerido pelo empregador, local sobre o qual o empregador não tem imediato e irrestrito acesso, como acontece com o domicílio do trabalhador”<sup>26</sup>.

Dito isto, será de considerar que todo o domicílio do trabalhador, cuja morada consta no acordo de teletrabalho, está protegido contra os infortúnios que este poderá sofrer no tempo ou por ocasião do trabalho?

Júlio Gomes elucida-nos que nem todos os factos ocorridos dentro da residência do trabalhador poderão ser tutelados como acidentes de trabalho “por se situarem numa esfera de risco do próprio trabalhador, num espaço por este controlado e a cujos perigos sempre se exporia, mesmo sem o trabalho.”<sup>27</sup>.

Pedro Romano Martinez<sup>28</sup> oferece-nos como exemplo a seguinte situação: se durante a pausa, que a entidade empregadora normalmente concede aos seus trabalhadores, o trabalhador for tirar um café na máquina disponibilizada pelo empregador, nas suas instalações, e sofrer um acidente decorrente de um curto circuito, o infortúnio deverá qualificar-se como acidente de trabalho; já se o referido acidente ocorrer nas mesmas circunstâncias de tempo no

---

<sup>26</sup> “A noção de teletrabalho na Lei n.º 83/2021, de 6 de Dezembro”, in *Revista Questões Laborais* n.º 60, Almedina, 2022, p.29.

<sup>27</sup> *O Acidente de trabalho. O Acidente in Itinere e a sua Descaracterização*, Coimbra Editora, Coimbra, 2013, p. 181. Embora a afirmação date de 2013 cremos que as alterações legislativas posteriores não lhe retiram o sentido.

<sup>28</sup> “Acidentes de trabalho em teletrabalho”, ob. cit., p. 25.

domicílio do trabalhador, cuja morada consta no acordo de teletrabalho, deverá considerar-se acidente doméstico.

Na primeira situação o acidente ocorre no tempo e no local de trabalho controlados pelo empregador, e em relação ao qual este é de algum modo responsável ou face ao qual pode tomar medidas preventivas para diminuir, controlar ou até evitar os riscos a que o trabalhador se sujeita na prestação da sua atividade.

O mesmo não pode dizer-se na segunda hipótese, ou seja, no domicílio do trabalhador que fica (quase) totalmente na disposição deste ou do proprietário do imóvel. Portanto, segundo o Autor nestas circunstâncias dificilmente os danos sofridos pelo trabalhador podem integrar-se no risco do empregador.

Assim sendo, deverá definir-se uma divisão específica do domicílio do trabalhador para o exercício da atividade, delimitando-se, assim, o local de trabalho e a responsabilidade da entidade empregadora?

Sara Leitão<sup>29</sup> considera que o trabalhador não pode ficar condicionado na gestão e organização da sua casa, pelo que embora reconheça a utilidade da definição de uma divisão específica do domicílio do trabalhador para a prestação da atividade, e entenda que nem todo e qualquer espaço da sua casa deva considerar-se local de trabalho, conclui que a definição de um local de trabalho não pode ser imposta ao trabalhador.

---

<sup>29</sup> “Os acidentes de trabalho em teletrabalho”, in *Prontuário de Direito do Trabalho*, I, Almedina, 2021, p.223.

O ordenamento jurídico espanhol<sup>30</sup> exige que o trabalhador eleja uma divisão específica do seu domicílio para o exercício da sua atividade profissional.

Em Espanha entende-se que a não definição de uma divisão específica do domicílio do trabalhador para o exercício da atividade podia fazer com que todas as divisões da sua habitação devessem ajustar-se às instruções da entidade empregadora em matéria de prevenção de acidentes de trabalho<sup>31</sup>.

O ordenamento jurídico português não proíbe, nem impõe a delimitação de uma divisão concreta do domicílio do trabalhador para a prestação da atividade laboral.

Por razões de certeza e segurança jurídicas e para evitar situações de abuso e fraude à lei, parece-nos que o trabalhador deve especificar de forma expressa, e por escrito, o local concreto de prestação das suas funções<sup>32</sup>. E, em nome dos princípios da boa fé e da colaboração, que devem reger a relação entre as partes, na qual o trabalhador está numa posição mais frágil<sup>33</sup>, a entidade empregadora, em momento prévio à outorga do acordo de teletrabalho, deve informar o trabalhador das concretas condições e da regulamentação em vigor em matéria de acidentes de trabalho.

Julgamos que cláusulas demasiado amplas ou indeterminadas nesta matéria podem respeitar o direito à reserva sobre a intimidade

---

<sup>30</sup> Cf. o artigo 16.º, n.º 1, da Ley n.º 10/2021, de 9 de Julho.

<sup>31</sup> ALEJANDRA SELMA PENALVA, “El Accidente de Trabajo en el Teletrabajo. Situación Actual y Nuevas Perspectivas”, *Temas Laborales*, número 134, 2016, p.147.

<sup>32</sup> RAQUEL POQUET CATALÀ, “Accidente de Trabajo *in Itinere* en el Teletrabajo: su Difícil Conjunción”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, volume V, número 4, Outubro-Dezembro, 2017, p. 54.

<sup>33</sup> Especialmente em matéria de acidentes de trabalho. Perante a ocorrência de um acidente o trabalhador pode ver-se privado de continuar a sustentar-se a si e à sua família.

da vida privada do trabalhador, mas podem também ser insuficientes para garantir o direito à sua segurança e saúde no trabalho.

A determinação de uma divisão específica da habitação do trabalhador para a prestação da atividade laboral não deve ser entendida como uma exigência da entidade empregadora ao trabalhador, nem como uma ingerência daquela no domicílio deste. O estabelecimento do regime de teletrabalho no domicílio do trabalhador pressupõe o acordo entre as partes. Estamos no âmbito do princípio da autonomia da vontade, contido no artigo 405.º, n.º 1, do Código Civil (doravante CC). A entidade empregadora não pode exigir ao trabalhador a prestação da atividade em regime de teletrabalho no seu domicílio<sup>34</sup>. Por sua vez, o trabalhador ao disponibilizar o seu domicílio para o exercício da atividade profissional e ao estabelecer tal facto no acordo de teletrabalho limita, voluntariamente, o seu direito à reserva da intimidade da vida privada<sup>35</sup>.

Nesta senda, importa referir ainda a admissibilidade de limitação dos direitos fundamentais que não afetem a sua extensão e alcance do seu conteúdo e que se mostrem justificados por critérios de necessidade e proporcionalidade. Nenhum direito é absoluto ou ilimitado. O direito à reserva da intimidade da vida privada pode sofrer limitações decorrentes do relevo de outros interesses ou direitos, que podem entrar em colisão com ele. É essencial comparar e ponderar o direito à reserva da intimidade da vida privada do trabalhador e o direito à sua segurança e saúde no trabalho.

---

<sup>34</sup> Cf. o artigo 166.º, n.º 6, do CT. De acordo com o disposto no artigo 166.º, n.º 8, do CT, o trabalhador pode alterar o local de trabalho previsto no acordo de teletrabalho, mediante acordo escrito com a entidade empregadora.

<sup>35</sup> Cf. os artigos 18.º da CRP e 81.º do CC.



Por outro lado, recordemo-nos que apesar de a entidade empregadora não ter controlo imediato sobre a forma como o trabalhador aplica e respeita as regras de segurança e saúde no trabalho no seu domicílio, ainda assim, pode ser responsabilizada pelo infortúnio<sup>36</sup>.

Desta forma, é essencial, em momento prévio à outorga do acordo de teletrabalho, o trabalhador definir uma divisão específica do seu domicílio para prestar atividade e a entidade empregadora verificar se a divisão reúne as condições necessárias para o trabalhador desempenhar a sua função, procedendo-se às alterações que se entender por necessárias.

Para além disso, o empregador deverá ministrar, periodicamente, ao trabalhador a formação e informação necessárias sobre os eventuais riscos vinculados ao exercício da sua atividade e as medidas de proteção específicas de segurança e saúde a que estará obrigado<sup>37</sup>, sob pena de lhe ser imputada a responsabilidade pela ocorrência do acidente.

Isto sem olvidar a possibilidade de o trabalhador avaliar e identificar os riscos a que está exposto no exercício da atividade, comunicá-los à entidade empregadora e, em casos súbitos e extremos, anulá-los, na medida do possível.

---

<sup>36</sup> A ausência de controlo ou de interferência direta e permanente da entidade empregadora no risco a que o trabalhador está exposto quando presta a sua atividade em regime de teletrabalho no seu domicílio não deverá constituir fundamento para excluir a sua responsabilidade pelo acidente. Porém, por razões de certeza, segurança jurídica e justiça, afigura-se necessário apurar se o infortúnio resultou de riscos que o trabalhador poderia minimizar ou eliminar, e não o fez.

<sup>37</sup> Sem prejuízo do disposto no artigo 166.º, n.º 9, do CT.

### 3.2. O conceito de tempo de trabalho

O conceito de tempo de trabalho não é coincidente ou, pelo menos, não está harmonizado em todos os diplomas legais.

Para efeitos de aplicação da LAT, o artigo 170.º-A, n.º 5, do CT prevê que o tempo de trabalho é todo aquele em que, comprovadamente, o trabalhador esteja a prestar o seu trabalho ao empregador; já no artigo 8.º, n.º 2, alínea b), da LAT o conceito de tempo de trabalho inclui, para além do período normal de trabalho, “o que precede o seu início, em actos de preparação ou com ele relacionados, e o que se lhe segue, em actos também com ele relacionados, e ainda as interrupções normais ou forçosas de trabalho.”.

O conceito de tempo de trabalho constante no artigo 8.º, n.º 2, alínea b), da LAT é mais amplo do que aquele que é referido no artigo 170.º-A, n.º 5, do CT, que parece afastar as pausas ou interrupções normais ou forçosas dos teletrabalhadores do conceito de tempo de trabalho. O que não será de aceitar, sob pena de violação do disposto no artigo 169.º do CT.

Outra questão relevante prende-se com o estabelecimento da conexão entre o acidente sofrido pelo trabalhador e a jornada de trabalho nos casos em que as partes acordaram o regime de teletrabalho no domicílio do trabalhador com flexibilidade ou isenção de horário.

Como sabemos, nestas situações é difícil concretizar o (s) momento (s) em que o trabalhador desenvolve a atividade.

Por isso, seria de considerar a utilização de um sistema informático que registasse o tempo<sup>38</sup> e o estado (ativo, em pausa, em reunião, por exemplo) de conexão do trabalhador, não com a finalidade de controlar a sua produtividade ou desempenho, mas cuja única utilidade seria clarificar o carácter laboral, ou não, do acidente sofrido pelo trabalhador no seu domicílio<sup>39</sup>.

O trabalhador estaria cabalmente informado sobre a sua existência e finalidade, autorizando a sua implementação e utilização expressamente, e por escrito, juntamente com a Comissão Nacional de Protecção de Dados<sup>40/41</sup>.

Para evitar situações de abuso e fraude o sistema informático e o acesso aos registos de conexão do trabalhador seriam geridos por uma terceira entidade externa e independente das partes. A disponibilização da informação ocorreria apenas no âmbito

---

<sup>38</sup> O artigo 202.º, n.º 1, do CT impõe à entidade empregadora o registo do tempo de trabalho diário e semanal prestado pelos trabalhadores, incluindo os isentos de horário de trabalho.

<sup>39</sup> ALEJANDRA SELMA PENALVA, “El Accidente de Trabajo en el Teletrabajo. Situación Actual y Nuevas Perspectivas”, *Temas Laborales*, número 134, 2016, pp.143-144.

<sup>40</sup> Em Abril de 2020, a Comissão Nacional de Protecção de Dados emitiu uma orientação que estabelece a inadmissibilidade da entidade empregadora utilizar soluções tecnológicas para controlo à distância do desempenho do trabalhador, designadamente através de softwares ou câmaras ou outras ferramentas equivalentes. A referida orientação está disponível em <https://www.cnpd.pt/organizacoes/orientacoes-e-recomendacoes/trabalho/>. Cf. ainda o artigo 20.º, n.º 1, do CT.

Os avanços tecnológicos permitem-nos considerar a admissibilidade de criação e implementação em Portugal do sistema informático proposto, cuja utilização, atenta a sua finalidade, a nosso ver, não colide com a orientação emitida pela Comissão Nacional de Protecção de Dados.

<sup>41</sup> Cf. os artigos 20.º, n.ºs 2 e 3, e 21.º do CT, e o acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, de 06 de fevereiro de 2015, processo n.º 359/13.0TTFIG-A.C1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

judicial, a requerimento de qualquer uma das partes, e após despacho judicial emitido para o efeito.

Reconhecemos que o uso deste sistema informático apresenta fragilidades, nomeadamente nos casos em que o trabalhador sofre um acidente, mas os efeitos não se manifestam imediatamente e, por isso, não recorre logo a assistência médica nem comunica imediatamente o facto ao empregador<sup>42</sup>. Contudo, a sua existência é justificável. Este sistema pode servir como critério auxiliar na delimitação do tempo de trabalho e como meio de obtenção de prova, contribuindo para uma melhor aferição do enquadramento (laboral, ou não) do acidente sofrido pelo trabalhador.

#### **4. A presunção laborativa consagrada no artigo 10.º, n.º 1, da LAT**

A LAT, no seu artigo 10.º, n.º 1, estabelece que a lesão constatada no tempo e no local de trabalho presume-se consequência de acidente de trabalho<sup>43</sup>. Esta presunção foi pensada para as relações laborais em que o tempo e o local de trabalho foram definidos pelas partes e o trabalho era prestado apenas presencialmente e nas instalações da empresa.

---

<sup>42</sup> Quanto ao prazo de participação de acidentes de trabalho à entidade empregadora- cf. o artigo 86.º, n.º 1, da LAT.

<sup>43</sup> Trata-se de uma presunção (ilidível) do nexo de causalidade entre o evento (acidente) e a lesão sofrida pelo trabalhador no local e no tempo de trabalho que não o liberta do ónus de provar a verificação do próprio evento e do nexo causal entre as lesões contraídas no evento e a redução da sua capacidade de trabalho, de ganho, ou a morte- cf. a título exemplificativo, o acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 13 de março de 2019, processo 1692/17.7T8CSC.L1-4, e o acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 17 de janeiro de 2022, processo n.º 2157/17.2T8MTS.P1, disponíveis em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

Atendendo à dificuldade já analisada de determinação dos conceitos de tempo e local de trabalho, como aplicar a presunção legal consagrada no artigo 10.º, n.º 1, da LAT nos casos de teletrabalho no domicílio do trabalhador?

A aplicação desta presunção legal é muito complexa, especialmente quando vigora o regime de teletrabalho no domicílio do trabalhador com flexibilidade de horário ou isenção de horário.

Tendo em consideração o referido no ponto 3.1, caso o trabalhador sofra um acidente na divisão do seu domicílio, esta conste no acordo de teletrabalho e tenha sido objeto de avaliação e prevenção dos riscos laborais nos termos expostos supra, considerar-se-á preenchido o requisito de ocorrência de infortúnio no local de trabalho, previsto no artigo 10.º, n.º 1, da LAT. Na hipótese de o acidente ocorrer fora do identificado local inverter-se-á o ónus da prova e o trabalhador lesado terá de provar a laboralidade do acidente.

No que ao tempo de trabalho diz respeito, cumpre verificar se as partes estipularam um horário de trabalho fixo. Se o fizeram e o acidente ocorrer dentro desse horário, considerar-se-á preenchido o aludido requisito. Caso vigore o regime de flexibilidade ou de isenção de horário deverá apurar-se: 1) se o acidente ocorreu durante o tempo de conexão do trabalhador ao sistema informático proposto no ponto 3.2.; e 2) em que estado é que se encontrava a referida conexão aquando da ocorrência do infortúnio. Revelando-se inviável apurar o exposto nos pontos 1) e 2), recairá sobre o trabalhador o ónus da prova que sofreu o acidente no tempo de trabalho.

Importa sublinhar que este raciocínio assenta nas considerações que fomos fazendo nos pontos precedentes, e para as quais, no nosso

entender, contribui a elasticidade do texto normativo adotado pelo legislador português.

Com respeito à matéria da prova, o facto de o trabalhador prestar atividade no interior do seu domicílio faz com que aquando de um infortúnio haja uma grande probabilidade de estar sozinho ou acompanhado apenas pelos seus familiares. Parece-nos que as declarações do trabalhador e o depoimento dos seus familiares (que serão considerados pelo sistema judicial como testemunhas abonatórias), apesar de confiáveis e creíveis, não deverão constituir prova bastante para alicerçar a presunção legal em causa<sup>44</sup>.

A presunção legal fundamentada apenas nas declarações do trabalhador e nos depoimentos dos seus familiares poderia colocar a entidade empregadora numa situação de impossibilidade prática de ilicção da presunção e até de desigualdade processual injustificada.

O desafio de adaptação da norma à modalidade de teletrabalho no domicílio do trabalhador evidencia a especificidade desta realidade fáctica e a necessidade de se pormenorizar as opções legislativas consagradas para se minorar a litigância que possa vir a surgir relativamente à interpretação e aplicação das normas neste âmbito.

Enquanto isso seria de aplaudir a atualização das convenções coletivas em matérias inerentes à segurança e saúde no teletrabalho no domicílio do trabalhador<sup>45</sup>.

---

<sup>44</sup> Cf. os artigos 349º e 350º do CC.

<sup>45</sup> A cláusula 5.ª, n.º 1, alínea g), do Contrato Coletivo de Trabalho para o teletrabalho entre a Associação Comercial e Industrial do Concelho do Fundão e outras e a Confederação Geral dos Sindicatos Independentes e outro, estabelece o dever de o empregador proporcionar ao teletrabalhador exames médicos periódicos e equipamentos de proteção visual adequados à sua função. A disposição versa sobre o regime do teletrabalho, mas nada obsta à sua aplicação à prestação de teletrabalho no domicílio do trabalhador - cf. o Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, número 25, de 08 de julho de 2004, p.1768.

Mais do que reproduzir a lei ou partes dela, a referida atualização deveria desenvolver e pormenorizar determinados aspetos da segurança e saúde no trabalho. A título exemplificativo, evidencia-se a necessidade de intensificar a investigação e a troca de conhecimentos para melhor identificar e avaliar os efeitos biopsicossociais negativos associados à prestação do teletrabalho no domicílio do trabalhador para, a partir daí, estabelecerem-se normas concretizáveis que cubram um número máximo de riscos.

A mutação do contexto em que vamos vivendo e evoluindo introduziu transformações no mundo laboral e ampliou as matérias inerentes à segurança e saúde no trabalho, que já não se restringem às atividades industriais.

Para além do mais, mas sem pretendermos escarpelizar o assunto, do nosso ponto de vista, a negociação coletiva nesta matéria impulsionaria a necessidade de formação, de aquisição de conhecimentos técnicos e práticos por parte dos negociadores sindicais e patronais, asseguraria o direito do trabalhador à prestação de trabalho em condições de segurança e saúde, o dever da entidade empregadora em mobilizar recursos para a prevenção de infortúnios laborais e informaria e habilitaria o trabalhador a prevenir os riscos associados ao exercício da sua atividade. No fundo, consolidaria uma cultura de prevenção dos riscos, distribuiria e definiria responsabilidades, nortearia comportamentos e promoveria a uniformidade da tutela laboral.

E, dada a interconexão entre a temática da segurança e saúde no trabalho e os conceitos de local de trabalho e de tempo de

trabalho, a negociação coletiva neste âmbito poderia impelir à concretização destes conceitos.

## 5. O acidente *in itinere*

Por fim, os acidentes de trajeto ou de percurso, designados pela doutrina portuguesa como acidentes *in itinere*, têm a sua génese na jurisprudência<sup>46</sup>.

Segundo Luís Menezes Leitão o acidente de trajeto “é aquele que se verifica não no local de trabalho, mas no trajeto de ida para o local de trabalho ou de regresso deste, ou para outros locais relacionados com a prestação de trabalho, independentemente do meio de transporte utilizado ou dos riscos do percurso.”<sup>47</sup>

A jurisprudência nacional<sup>48</sup> tem decidido, unanimemente, qualificar como acidente *in itinere* apenas os infortúnios ocorridos depois

---

<sup>46</sup> JÚLIO GOMES, *O Acidente de Trabalho. O Acidente in Itinere e a sua Descaracterização*, ob. cit., p.6. A figura está consagrada no artigo 9.º, n.º 1, alínea a), e n.º 2, da LAT.

<sup>47</sup> *Direito do Trabalho*, 8ª edição, Almedina, Coimbra, 2023, p.432.

<sup>48</sup> Cf. o acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 05 de dezembro de 2018, processo n.º 460/14.2TTVCT.G1.S1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt). No sumário do referido acórdão pode ler-se “O disposto nos artigos 8.º, n.ºs 1 e 2, alíneas a) e b), e 9.º, n.ºs 1, alínea a) e 2, alíneas b) e e), da Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, deve ser interpretado como integrando no seu âmbito de aplicação o acidente ocorrido nos espaços exteriores à habitação do sinistrado, ainda antes de se entrar na via pública, independentemente de se tratar de espaço próprio deste ou de espaço comum a outros condóminos ou comproprietários, bastando que para tal já tenha sido transposta a porta de saída da residência, desde que a vítima se desloque para o local de trabalho, segundo o trajeto normalmente utilizado e durante o período de tempo habitualmente gasto pelo trabalhador.”

Mais recentemente o acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães, de 01 de julho de 2021, processo n.º 431/19.2T8VRL.G1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), decidiu qualificar acidente de trabalho o infortúnio sofrido pelo trabalhador que ao descer as escadas exteriores da sua residência para se deslocar para o seu posto de trabalho escorregou, caiu e sofreu lesões que lhe determinaram incapacidades.



de o trabalhador transpor a porta de sua casa para o exterior, seja para o espaço comum do condomínio, o logradouro de sua casa, se residir numa moradia, ou a via pública.

Na sequência do que tem vindo a ser decidido pela jurisprudência, Pedro Romano Martinez<sup>49</sup>, Susana Ferreira dos Santos<sup>50</sup> e Sara Leitão<sup>51</sup> não enquadram no âmbito dos acidentes *in itinere* os infortúnios sofridos pelo teletrabalhador nas deslocações no interior da sua habitação.

Assim sendo, urge questionar: será de admitir a aplicação do artigo 9.º, n.º 1, alínea a), e n.º 2, da LAT aos acidentes ocorridos nas deslocações no interior da residência do teletrabalhador?

No caso de se considerar que todas as divisões da residência do teletrabalhador constituem o seu local de trabalho relega-se a qualificação do sinistro como acidente *in itinere*. A residência do teletrabalhador é equiparada ao centro tradicional da empresa.

Para quem defende esta tese as deslocações do trabalhador de sua casa para o local onde realizará exames de medicina no trabalho ou as deslocações de sua casa até às instalações da empresa para reuniões presenciais, por exemplo, enquadram-se no âmbito comum dos acidentes *in itinere*.

Quem defende este entendimento argumenta ainda com o carácter taxativo do artigo 9.º, n.º 1, alínea a), e n.º 2, da LAT.

---

<sup>49</sup> “Acidentes de trabalho em teletrabalho”, ob. cit., pp.25-26.

<sup>50</sup> ““Frágil, sinto-me frágil”: vulnerabilidades do teletrabalhador”, *Percursos & Ideias*, número 9, 2ª série, Instituto Superior de Ciências Empresariais e do Turismo, 2019, p. 25, disponível em <https://www.iscet.pt/uploads/Revista%20Ciencia%20Adfca%20Percursos%20e%20Ideias/percursos-ideias-9.pdf>.

<sup>51</sup> “Os acidentes de trabalho em teletrabalho”, ob cit., p. 227.

Na hipótese de se atribuir carácter flexível ou não taxativo ao artigo 9.º, n.º 1, alínea a), e n.º 2, da LAT<sup>52</sup> e de se entender que do acordo de teletrabalho deve constar a divisão da habitação do trabalhador onde este vai prestar atividade, o infortúnio sofrido pelo teletrabalhador nas deslocações no interior da sua residência poderá ser qualificado como acidente *in itinere*. Este entendimento apresenta uma conceção ampliada dos acidentes *in itinere*, adaptável ao teletrabalho no domicílio do trabalhador. Aliás, esta nova conceção foi adotada num caso na Alemanha. Em dezembro de 2021, na Alemanha, qualificou-se como acidente de trabalho a queda sofrida por um trabalhador quando se deslocava do seu quarto para a divisão onde trabalhava dentro do seu domicílio, no piso inferior.

O Tribunal Regional Social considerou a deslocação em causa como um ato preparatório, excluindo a sua reparação por essa razão.

Posteriormente, o Tribunal Federal Social<sup>53</sup> revogou esta decisão e enquadrou a deslocação em causa no âmbito dos acidentes *in itinere*. De acordo com o Tribunal Federal Social a deslocação do teletrabalhador do seu quarto para a divisão onde prestava atividade dentro do seu domicílio configurava já, de certa forma, uma deslocação do teletrabalhador para o seu espaço de trabalho, ainda que dentro do seu domicílio, com o objetivo de cumprir com as suas funções profissionais e no interesse da entidade patronal.

---

<sup>52</sup> SÉRGIO SILVA DE ALMEIDA, “Notas sobre acidentes *in itinere*. Qualificação e descaraterização”, in *Prontuário de Direito do Trabalho*, II, Almedina, 2017, pp.194-196.

<sup>53</sup> Cf. o acórdão de 08 de dezembro de 2021, processo n.º B 2 U 4/21 R, disponível em [https://www.bsg.bund.de/SharedDocs/Entscheidungen/DE/2021/2021\\_12\\_08\\_B\\_02\\_U\\_04\\_21\\_R.html](https://www.bsg.bund.de/SharedDocs/Entscheidungen/DE/2021/2021_12_08_B_02_U_04_21_R.html).

Veremos o impacto que esta decisão terá em processos similares em Portugal<sup>54</sup>.

De todo o modo, um esclarecimento cabal à nossa questão inicial poderá ser alcançado se adensarmos a interpretação do conceito de local de trabalho na modalidade de teletrabalho no domicílio do trabalhador<sup>55</sup>.

Não queremos com isto defender a rigidez do texto legal. Longe disso. Acontece que estamos perante uma matéria de grande complexidade, sensibilidade, relevo e dimensão social, pelo que é necessária segurança e certeza jurídicas.

Em suma, a interpretação dada ao conceito de local de trabalho, o período de tempo em que ocorreu o sinistro e o motivo<sup>56</sup> que levou

---

<sup>54</sup> Do que conseguimos apurar, até à presente data, os tribunais portugueses ainda não se pronunciaram sobre situações de acidentes de trabalho no domicílio do trabalhador.

<sup>55</sup> Remetemos para o ponto 3.1. deste estudo.

<sup>56</sup> JÚLIO GOMES, *O acidente de trabalho: o acidente in itinere e a sua descaracterização*, ob. cit., pp.188-189, identifica como necessidades atendíveis: a satisfação de necessidades fisiológicas, comprar medicamentos, tomar uma refeição, ou apenas um café, por exemplo.

SÉRGIO SILVA DE ALMEIDA, “Notas sobre acidentes *in itinere*. Qualificação e descaracterização”, in *Prontuário de Direito do Trabalho*, II, Almedina, 2017, p.204, faz corresponder a satisfação de necessidades atendíveis “a realidades de cariz pessoal como adquirir géneros e bens, tratar de assunto no banco, ir a consultas ou tratamentos médicos”; e, ainda, a “casos em que o trabalhador tem de agir, quer resultante da sua situação familiar (na qualidade de cônjuge ou pai/mãe ou filho), quer decorrente de normas de outra natureza (por exemplo, convocação urgente fiscal, administrativa ou judicial) e até dos deveres de ingerência, como conduzir ao hospital alguém que tenha sido atropelado (e que não pode ser socorrido eficazmente de outra forma).”.

O acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães, de 05 de maio de 2022, processo n.º 331/19.6Y2GMR.G1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), considerou dever considerar-se motivo atendível a “necessidade, ou obrigação que ao trabalhador se imponha satisfazer, de acordo com os padrões sociais, relativas quer à família (como levar os filhos à escola), quer à sociedade (como cumprimento de deveres de auxílio, cumprimento de deveres fiscais), quer pessoais (como necessidades fisiológicas, alimentação), e que não seja exigível no quadro das concretas circunstâncias do trabalhador, um outro comportamento.”.

à deslocação do trabalhador entre as divisões da sua residência são elementos a considerar aquando do enquadramento jurídico do evento como acidente *in itinere*.

## 6. Conclusão

O ordenamento jurídico português não consagra um regime específico para os acidentes ocorridos no âmbito do teletrabalho no domicílio do trabalhador.

Apesar das alterações legislativas introduzidas com a publicação da Lei n.º 83/2021, de 06 de dezembro, faltam respostas para muitas situações práticas em matéria de acidentes de trabalho no regime de teletrabalho no domicílio do trabalhador, muitas delas não previstas pelo legislador.

A determinação do local de trabalho obedece essencialmente ao intuito de se dimensionarem no espaço as obrigações, os direitos e as garantias que a lei reconhece a cada uma das partes. O mesmo se dirá, com as devidas adaptações, em relação à determinação do tempo de trabalho.

A LAT foi pensada para a prestação de trabalho presencial, nas instalações da entidade patronal não respondendo, atualmente, de forma cabal, aos desafios decorrentes da prestação da atividade laboral no domicílio do trabalhador.

No caso do regime de teletrabalho no domicílio do trabalhador os conceitos de tempo e local de trabalho requerem maior acuidade dadas as especificidades em que o trabalhador realiza a atividade laboral. Não podemos ignorar que existem novas variáveis em jogo.

O local de trabalho é o domicílio do trabalhador e o tempo de trabalho nem sempre é fácil de determinar, designadamente nas situações de regime de flexibilidade de horário ou de isenção de horário.

Em matéria de acidentes de trabalho no regime de teletrabalho no domicílio do trabalhador justificar-se-ia a aplicação ou a ponderação de um regime especial, e/ou a revisão e atualização das convenções coletivas à luz da realidade social atual.

Enquanto não se alcançam tais desígnios trabalhador e entidade empregadora devem definir livremente, de boa-fé e de forma objetiva os termos e condições subjacentes à prática do teletrabalho no domicílio do trabalhador, pacificando, assim, na medida do possível, a controvérsia quanto à qualificação jurídica dos infortúnios.

## 7. Referências bibliográficas e jurisprudenciais

ALMEIDA, Sérgio Silva de, “Notas sobre acidentes in itinere. Qualificação e descaraterização”, in *Prontuário de Direito do Trabalho*, II, Almedina, 2017.

AMADO, João Leal, *Contrato de Trabalho- Noções Básicas*, Almedina, Coimbra, 2022.

CATALÀ, Raquel Poquet, “Accidente de Trabajo in Itinere en el Teletrabajo: su Difícil Conjunción”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, volume V, número 4, Outubro-Dezembro, 2017.

DRAY, Guilherme Machado, “Teletrabalho, Sociedade da Informação e Direito”, in *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, III, Almedina, Coimbra, 2002.

DOMINGOS, Maria Adelaide, “Algumas questões relacionadas com o conceito de acidente de trabalho”, in *Prontuário de Direito do Trabalho - 76-77-78, número especial em homenagem à obra do Dr. Vítor Ribeiro*, Coimbra Editora, Coimbra, 2007.

GIL, Susana I. P. Ferreira dos Santos, “Algumas notas sobre o eterno mundo novo: o teletrabalho”, in *Estudos de Direito do Trabalho em Homenagem ao Professor António Monteiro Fernandes*, Parte II, Nova Causa, 2017.

GOMES, Júlio Manuel Vieira, *O Acidente de Trabalho. O Acidente in Itinere e a sua Descaracterização*, Coimbra Editora, Coimbra, 2013.

GOMES, Maria Irene, “O teletrabalho e as condições de trabalho: desafios e problemas”, Escola de Direito da Universidade do Minho, 2020, disponível em <https://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/67361/1/Teletrabalho.pdf> [consultado em 26.06.2023].

LEITÃO, Sara, “Os acidentes de trabalho em teletrabalho”, in *Prontuário de Direito do Trabalho*, I, Almedina, 2021.

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

MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito do Trabalho*, 10ª edição, Almedina, 2022.

MARTINEZ, Pedro Romano, “Acidentes de trabalho em teletrabalho”, *Revista de Direito da Responsabilidade*, número 5, 2023.

MIRANDA Jorge / MEDEIROS, Rui, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, I, 2ª edição revista, Universidade Católica Editora, Lisboa, 2017.

MOREIRA, Teresa Coelho, “Algumas notas sobre as novas tecnologias de informação e comunicação e contrato de teletrabalho subordinado”, *Scientia Iuridica: Revista de Direito Comparado Português e Brasileiro*, número 335, Universidade do Minho, 2014.

PENALVA, Alejandra Selma, “El Accidente de Trabajo en el Teletrabajo. Situación Actual y Nuevas Perspectivas”, *Temas Laborales*, número 134, 2016.

REBELO, Glória, *Teletrabalho e Privacidade: Contributos e Desafios para o Direito do Trabalho*, Editora RH, 2004.

REDINHA, Maria Regina, “Teletrabalho: anotação aos artigos 233º a 243º do Código do Trabalho de 2003”, Faculdade de Direito da

Universidade do Porto, disponível em <https://cij.up.pt/download-file/216> [consultado em 26.06.2023].

REDINHA, Maria Regina, “A noção de teletrabalho na Lei n.º 83/2021, de 6 de Dezembro”, in *Revista Questões Laborais* n.º 60, Almedina, 2022

RODRIGUES, Patrícia Pinto, “O teletrabalho: enquadramento jus-laboral”, in *Estudos de Direito do Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2011.

ROMERO, Belén García, *El Teletrabajo*, Thomson Reuters Civitas, Navarra, 2012.

SANTOS, Susana Ferreira dos, ““Frágil, sinto-me frágil”: vulnerabilidades do teletrabalhador””, *Percursos & Ideias*, número 9, 2ª série, Instituto Superior de Ciências Empresariais e do Turismo, 2019, disponível em <https://www.iscet.pt/uploads/Revista%20Cient%C3%ADfica%20Percursos%20e%20Ideias/percursos-ideias-9.pdf> [consultado em 26.06.2023].

VIANA, Sónia Santos, “Os remotos e recentes desafios do teletrabalho”, *Revista de Direito Civil*, número 4, 2022,.

Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, de 06 de fevereiro de 2015, processo n.º 359/13.0TTFIG-A.C1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt) [consultado em 26.06.2023].



Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 05 de dezembro de 2018, processo n.º 460/14.2TTVCT.G1.S1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt) [consultado em 26.06.2023].

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 13 de março de 2019, processo 1692/17.7T8CSC.L1-4, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt) [consultado em 26.06.2023].

Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães, de 01 de julho de 2021, processo n.º 431/19.2T8VRL.G1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt) [consultado em 26.06.2023].

Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães, de 13 de julho de 2021, processo número 2585/18.6T8VCT.G1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt) [consultado em 26.06.2023].

Acórdão do Tribunal Federal Social (Bundessozialgericht), de 08 de dezembro de 2021, processo n.º B 2 U 4/21 R, disponível em [https://www.bsg.bund.de/SharedDocs/Entscheidungen/DE/2021/2021\\_12\\_08\\_B\\_02\\_U\\_04\\_21\\_R.html](https://www.bsg.bund.de/SharedDocs/Entscheidungen/DE/2021/2021_12_08_B_02_U_04_21_R.html) [consultado em 26.06.2023].

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 17 de janeiro de 2022, processo n.º 2157/17.2T8MTS.P1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt) [consultado em 26.06.2023].

Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães, de 05 de maio de 2022, processo n.º 331/19.6Y2GMR.G1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt) [consultado em 26.06.2023].



WWW.IDT.FDULISBOA.PT



REVISTA INTERNACIONAL DE  
DIREITO DO TRABALHO

idt

Instituto de Direito do Trabalho  
Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa