



UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

Da Limitação e Controlo do Tempo de Teletrabalho

José Pedro Ferreira Pinto

Mestrado em Direito

Faculdade de Direito | Escola do Porto

2021



UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

Da Limitação e Controlo do Tempo de Teletrabalho

José Pedro Ferreira Pinto

Mestrado em Direito

Sob orientação da Professora Doutora Ana Ribeiro Costa

Faculdade de Direito | Escola do Porto

2021

*À Mãe,
Ao Pai,
por tudo.*

“não sei que força, que imenso abraço

me é o alento, me é o passo

tudo ou Eu, ou Ele ou todos

sabe um rio em si o mar?

sei-o, assim o sendo

sou-o, sem o saber”

Manuel João

Manual de Rebentamento vol.1

Agradecimentos

Aos meus Pais, uma vez mais.

Ao meu irmão germano, pela paciência.

Aos Avós e aos Padrinhos, pelos mimos.

À Professora Doutora Ana Ribeiro Costa, pela atenção e cuidado.

Aos Amigos, por amenizarem as canseiras.

Aos Colegas e Amigos da *Cerejeira Namora, Marinho Falcão*, pelo apoio e ensinamentos.

Indicações de Leitura

A regra de citação adotada aquando da primeira referência bibliográfica das obras e artigos consultados na presente dissertação foi a do sistema nota de rodapé, com a descrição completa das fontes em causa.

Após a identificação completa de determinada fonte na sua primeira indicação, a regra de citação adotada para referenciar novamente essa fonte foi a do modelo autor-data, pelo que as referências bibliográficas são apresentadas pela seguinte ordem: nome do autor, ano de publicação da edição da obra referenciada, seguido da indicação ob. cit. e da página ou conjunto das páginas citadas.

Citando-se, em nota de rodapé, mais do que uma obra, a citação será feita por ordem cronológica: da mais recente para a mais antiga, salvo se motivos expositivos impuserem ordem diversa.

Da lista de bibliografia consta a descrição completa, por ordem alfabética, das obras e artigos consultados e referenciadas ao longo da dissertação.

Ressalve-se, ainda, que as traduções das transcrições de fontes estrangeiras são da responsabilidade do Autor, não obstante os casos em que se optou por manter a língua original.

Lista de Abreviaturas

AA. VV. – Autores Vários

Ac. - Acórdão

al. / als. – Alínea / Alíneas

APROSE – Associação Nacional de Agentes e Corretores de Seguros

art./arts. – Artigo/ Arts.

BE – Bloco de Esquerda

CC – Código Civil

CCT – Contrato Coletivo de Trabalho

CDS-PP – Centro Democrático Social - Partido Popular

CESE – Comité Económico e Social Europeu

CNPD – Comissão Nacional de Proteção de Dados

coord. – Coordenador(a)/Coordenadores(as)

CRP – Constituição da República Portuguesa

CT – Código do Trabalho

dir. – Diretor(a)

DL – Decreto-Lei

FENAME – Federação Nacional do Metal

HT – Horário de Trabalho

INE – Instituto Nacional de Estatística

IHT – Isenção de Horário de Trabalho

IRCT – Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho

n.º /n.ºs – Número/ N.ºs

ob. cit. – Obra Citada

OIT – Organização Internacional do Trabalho

PAN – Partido das Pessoas, dos Animais e da Natureza

PCP – Partido Comunista Português

p.e. – Por exemplo

PEV – Partido Ecologista “Os Verdes”

PNT – Período Normal de Trabalho

p./ pp. – Página/ Páginas

PL – Projeto de Lei

PS – Partido Socialista

PSD – Partido Social Democrata

STAS – Sindicato Dos Trabalhadores Da Actividade Seguradora

SITESE – Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo

ss. – Seguintes

TIC's – Tecnologias de Informação e Comunicação

TFUE – Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia

TJUE – Tribunal de Justiça da União Europeia

UE – União Europeia

Vol. – Volume

Resumo

A adoção massiva do teletrabalho como meio de prevenção do contágio pela Covid-19 colocou decisivamente em evidência os problemas relacionados com a o controlo, organização e limitação dos tempos de trabalho dos teletrabalhadores. Se, por um lado, a flexibilidade horária e o potencial maior equilíbrio entre a vida pessoal e familiar dos trabalhadores figuram como principais vantagens do teletrabalho, um dos maiores problemas da sua utilização reside, justamente, na maior dificuldade em delimitar o tempo de trabalho e o tempo de descanso, diluindo-se as fronteiras entre a vida profissional e pessoal dos teletrabalhadores. Assim sendo, de que forma se poderão salvaguardar os limites temporais da jornada de teletrabalho? A presente dissertação pretende debruçar-se sobre as soluções que vêm sendo avançadas nos panoramas interno e internacional e apontar algumas alternativas de regulação para efetivação destes limites.

Palavras-Chave: Teletrabalho; Tempo de Trabalho; Tempo de Descanso; Covid-19.

Abstract

The massive adoption of telework as a means of preventing contagion by Covid-19 has decisively highlighted the problems related to the supervision, organization and limitation of teleworkers' work times. Whilst time flexibility and, potentially, a greater balance between personal and family life figures as the main advantage of teleworking, the reverse means that one of the biggest problems with its use lies in how difficult is the definition of work and rest time, blurring boundaries between the professional and personal life of teleworkers. Therefore, how can the time limits of the telework journey be safeguarded? This dissertation intends to look into the solutions that have been advanced in the domestic and international scenarios and point out some adjustment alternatives to implementing such limits.

Key-Words: *Telework; Work time; Rest time; Covid-19.*

Índice

Capítulo I - Considerações Introdutórias.....	12
Capítulo II – Enquadramento Legal.....	14
1. Teletrabalho	14
1.1. Evolução legislativa: do CT de 2003 à Covid-19.....	14
1.2. O regime jurídico do CT.....	16
a. Definição de teletrabalho	16
b. O contrato/acordo para prestação subordinada de teletrabalho	17
Capítulo III – Da Limitação e Controlo do Tempo de Teletrabalho.....	20
1. Considerações gerais.....	20
2. Da equiparação de tratamento dos teletrabalhadores.....	22
3. Limitação e controlo dos tempos de teletrabalho.....	25
3.1. Controlo dos tempos de teletrabalho.....	25
3.2. Recomendações europeias	28
3.3. Iniciativas legislativas.....	31
3.4. O direito à não conexão	33
3.5. Isenção de horário de teletrabalho	37
3.6. Do conteúdo do contrato/acordo de teletrabalho	40
Capítulo IV - Considerações finais.....	43
Bibliografia.....	46

Capítulo I - Considerações Introdutórias

Tipicamente, na execução de um contrato de trabalho, o trabalhador presta a sua atividade nas instalações da sua entidade empregadora, geralmente no quadro de uma empresa, local onde são exercidos os poderes patronais directivo e disciplinar. Dito por outras palavras, “ir para o trabalho” significa, por norma, que o trabalhador se desloca diariamente para uma unidade produtiva titulada e gerida por outrem para aí laborar algumas horas por dia e regressar a casa após o cumprimento das obrigações decorrentes do respetivo contrato de trabalho.

Contudo, esta realidade típica vem-se esmorecendo, sendo cada vez mais os trabalhadores que prestam a sua atividade fora das instalações da entidade empregadora. Este é um fenómeno que se tem acentuado nas designadas sociedades pós-industriais, fortemente marcadas pelo progresso científico e tecnológico, o qual favoreceu a crescente aparição e/ou desenvolvimento no panorama laboral de outras formas de prestação de atividade que compaginam o uso das TIC's com a flexibilidade do local de trabalho e que implicam uma alteração significativa dos aspetos essenciais da vida laboral, introduzindo novidades nos modos habituais de gestão e organização do trabalho.

De entre estas formas (cada vez menos) atípicas de realização da prestação laboral, destaca-se o teletrabalho, modalidade de trabalho que conheceu um crescimento súbito e exponencial em resultado da situação pandémica provocada pelo Coronavírus. Com efeito, a adoção massiva do teletrabalho como meio de prevenção do contágio pela Covid-19 acelerou decisivamente o processo de digitalização em curso e aumentou o recurso a regimes de teletrabalho nos domínios público e privado¹, perspetivando-se que se assista a uma implementação cada vez mais consistente de modelos de trabalho remoto enquanto alternativa ou complemento ao trabalho presencial no período pós-pandemia².

Isto dito, são várias as vantagens que tradicionalmente se associam à utilização do teletrabalho. A este propósito, segundo a OIT, um dos mais importantes benefícios apontado à utilização desta forma de prestação de atividade é a flexibilidade horária e o potencial maior

¹ Segundo dados do INE, 2020, “Acompanhamento do impacto social e económico da pandemia”, 18.º relatório semanal, 05/08/2020, disponível em https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUESdest_boui=446135303&DESTAQUESmodo=2, consultado pela última vez em 01/07/2021, no 2.º trimestre de 2020, a percentagem de trabalhadores que trabalhou sempre ou quase sempre em casa atingiu 23,1% no território nacional, no equivalente a mais de 1 milhão de trabalhadores.

² Como refere MOREIRA, Teresa Coelho, 2020, “Portuguese Labour Law in times of Covid19: some aspects”, 06/04/2020, disponível em <https://officialblogofunio.com/2020/04/06/portuguese-labour-law-in-times-of-covid19-some-aspects/>, consultado pela última vez em 01/07/2021: “*To summarize, the world of work isn't going to be the same after this pandemic crisis.*”.

equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal³. De facto, o teletrabalho apresenta-se, teoricamente, como uma forma de organização do trabalho baseada numa gestão personalizada dos horários que poderá significar o aumento do tempo disponível para o ócio, a formação, o descanso e, bem assim, para a família, assumindo particular relevo para os trabalhadores que detêm responsabilidades de cuidado/apoio a familiares.

Mas, onde há sol, também existe sombra. E se, por um lado, o teletrabalho possibilita uma melhor conciliação entre a vida profissional e a vida privada, um dos maiores perigos da sua utilização é, justamente, o de mesclar aquelas duas esferas de vida, fazendo “tábua rasa” das normas que limitam a jornada de trabalho, que impõem o descanso semanal e que tentam preservar um espaço-tempo de autodisponibilidade.

É este o problema que nos propomos discutir na presente dissertação. Começaremos por fazer um breve enquadramento do regime legal do teletrabalho, dando particular relevância à matéria da organização do tempo de trabalho. De seguida, procuraremos identificar os principais problemas que se colocam nesta sede e as soluções que vêm sendo avançadas nos panoramas interno e internacional. Por fim, cuidaremos de debater a bondade destas soluções e apontar algumas alternativas de regulação, tudo na esperança de contribuir positivamente para mais um momento crucial de mudança e maleabilidade do Direito do Trabalho.

³ OIT, 2019, “Safety and Health at the Heart of the Future of Work, Building on 100 years of experience”, 18/04/2019, disponível em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_686645.pdf, consultado pela última vez em 03/07/2021.

Capítulo II – Enquadramento Legal

1. Teletrabalho

1.1. Evolução legislativa: do CT de 2003 à Covid-19

O ordenamento jurídico português foi o primeiro a nível europeu a consagrar um regime jurídico específico para o teletrabalho no setor privado, introduzindo-o no primeiro Código do Trabalho Português⁴, mais precisamente nos seus arts. 233.º a 243.º. A arquitetura e conteúdo do regime jurídico aqui instituído seguiram de perto os principais ditames do Acordo-Quadro Europeu sobre o Teletrabalho, de 16 de julho de 2002, desde logo, o caráter voluntário do teletrabalho, tanto para o empregador como para o trabalhador⁵.

Por seu turno, o atual CT, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, regula esta modalidade de trabalho nos seus arts. 165.º a 171.º. Comparando os dois regimes, poder-se-á dizer que, para além da introdução de normas referentes à proteção das vítimas de violência doméstica (art. 166.º, n.º 2) e da exigência da forma escrita apenas para prova de que as partes acordaram este regime (art. 166.º, n.º 7)⁶, não se registaram alterações significativas em face do regime consagrado no anterior CT. Porém, existe uma modificação estrutural que merece ser enaltecida: o CT de 2009 agrupou na Secção IX, denominada “Modalidades de Contrato de Trabalho”, os tipos contratuais que assumem as vestes de contratos de trabalho especiais, a saber: contrato de trabalho a termo, trabalho a tempo parcial, comissão de serviço, teletrabalho e trabalho temporário. Ao agrupar as várias modalidades numa única secção, o legislador reconheceu, e bem, a especialidade dos respetivos regimes, afastando-os do regime comum aplicável ao contrato de trabalho tipo ou padrão⁷.

⁴ CT de 2003, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, entretanto já revogado.

⁵ REDINHA, Maria Regina Gomes, 2007, “Teletrabalho: anotação aos arts. 233º a 243º do Código do Trabalho de 2003”, p. 1, disponível em <https://repositorio-aberto.up.pt/handle/10216/18645>, consultado pela última vez em 05/07/2021.

⁶ No regime anterior, o acordo não escrito não se considerava sujeito ao regime de teletrabalho, nos termos do art. 234.º, n.º 2 do CT de 2003 (formalidade *ad substantiam*). Com o CT de 2009, nos termos do art. 166.º, n.º 7, “A forma escrita é exigida apenas para prova da estipulação do regime de teletrabalho”, pelo que a falta de um contrato escrito não implica necessariamente a não sujeição ao regime do teletrabalho nem significa a inexistência de vínculo (formalidade *ad probationem*).

⁷ Nas palavras de RAMALHO, Maria do Rosário Palma, 2021, *Tratado de Direito do Trabalho: Parte II – Situações Laborais Individuais*, 8.ª edição, Almedina, Coimbra, p. 289: O CT de 2009 “assume a realidade dos contratos de trabalho especiais”, ao passo que o CT de 2003 “continuava a assentar globalmente o regime do contrato de trabalho sobre o paradigma da relação de trabalho típica (...)”.

Por outro lado, o novo diploma eliminou quatro regras relativas à segurança e saúde no trabalho, ao PNT, à IHT e a alguns deveres secundários (arts. 239.º a 242.º do CT de 2003, respetivamente), concentrando todas estas matérias no art. 169.º, cuja epígrafe é “Igualdade de tratamento de trabalhador em regime de teletrabalho”. A nosso ver, como se verá adiante, a supressão destes preceitos não se compagina com a especificidade do teletrabalho, que exige do legislador um esforço de especialização que não se pode ficar por um mero princípio de igualdade de tratamento⁸.

Mais tarde, o regime sofreu uma única alteração, introduzida pela Lei n.º 120/2015, de 01 de setembro, a qual estabeleceu mais uma exceção à voluntariedade do teletrabalho, desta feita justificada pela proteção da parentalidade. Assim, no art. 166.º, a par do direito que assiste ao trabalhador vítima de violência doméstica de “passar a exercer a sua atividade em regime de teletrabalho” (n.º 2), foi aditado o n.º 3, o qual consagra o direito a teletrabalhar para “o trabalhador com filho com idade até 3 anos”, preenchidos os demais requisitos legais. Note-se que, nos termos do n.º 4 do referido preceito, “O empregador não pode opor-se ao pedido do trabalhador nos termos dos n.ºs anteriores”, pelo que tais direitos se assumem como verdadeiros direitos potestativos.

Aqui chegados, no contexto pandémico resultante do Coronavírus, o recurso ao teletrabalho revelou-se, um pouco por todo o mundo, como o expediente alternativo ideal para a prevenção do contágio, tendo o legislador português prescindido da necessidade de consenso das partes para que a atividade laboral passasse a ser efetuada em regime de teletrabalho. Inicialmente, o art. 29.º, n.º 1 do DL n.º 10-A/2020, de 13 de março, permitiu que trabalhador e empregador pudessem exigir a prestação de trabalho em regime de teletrabalho de forma unilateral, desde que tal fosse compatível com as funções exercidas. Numa segunda fase, no art. 6.º do DL n.º 2-A/2020, de 20 de março, o legislador foi mais longe e decretou, a título temporário e excecional (durante o estado de emergência) a obrigatoriedade de teletrabalho, mesmo contra a vontade de ambas as partes, sempre que as funções em causa o permitissem. Seguidamente, a lei foi alternando entre a possibilidade e obrigatoriedade da adoção do regime de teletrabalho, em função da evolução da situação pandémica, dos concelhos e áreas

⁸ Neste sentido, DRAY, Guilherme Machado, 2020, in AA. VV., *Código do Trabalho Anotado*, 12.ª edição, Almedina, Coimbra, pp. 421 e 422: “Os preceitos suprimidos tinham em vista, por um lado, garantir que o facto de o teletrabalhador prestar a sua atividade, em regra, fora da empresa, não punha todavia em causa a aplicação das regras de *segurança, higiene e saúde no trabalho*, bem como regras relativas ao *direito ao repouso*; por outro lado, visavam configurar determinados deveres secundários especificamente dirigidos a esta particular modalidade de prestação laboral e que, salvo melhor opinião, se deveriam manter.”

territoriais de maior risco e de grupos especiais de trabalhadores⁹. Com evolução favorável da situação epidemiológica, desde 1 de agosto que o teletrabalho deixou de ser obrigatório, com as exceções previstas no art. 5.º-B do DL n.º 79-A/2020, na sua redação mais recente¹⁰.

Entretanto, mostrou-se latente a necessidade de ajustar o regime do teletrabalho a uma nova realidade, tendo surgido várias iniciativas legislativas nesse sentido. Por ora, finda a aplicabilidade da generalidade das medidas excepcionais e temporárias, à prestação subordinada de teletrabalho aplica-se, unicamente, o regime legal constante do CT, mais concretamente, os arts. 165.º a 171.º¹¹. Tracemos, então, os aspetos essenciais deste regime, em particular os que atinem com a organização do tempo de trabalho.

1.2. O regime jurídico do CT

a. Definição de teletrabalho

Da noção legal constante do art. 165.º, resulta que o teletrabalho se caracteriza pela cumulação de dois requisitos: i) a prestação laboral tem de ser realizada, habitualmente, fora da empresa e ii) com recurso o recurso às TIC's¹². Esta é uma noção ampla, na qual se incluem, não só, a modalidade do teletrabalho no domicílio, mas também as modalidades de teletrabalho em centros satélite (*Satellite Offices* ou *Branch Offices*), teletrabalho em centros comunitários ou em centros de teletrabalho (*Neighbourhood Work Centers*, *Shared Facilities Centers* ou *Centres de Quartier*) e teletrabalho móvel (*Mobile Work*)¹³. Assim, a expressão “fora da

⁹ Sobre a evolução legislativa da utilização do teletrabalho no decurso da pandemia: MOREIRA, Teresa Coelho, 2021, “Teletrabalho em tempos de pandemia: Algumas Questões”, in *Revista Internacional de Direito do Trabalho*, Ano 1, n.º 1, pp. 1305-1310.

¹⁰ As referidas exceções abrangem os trabalhadores imunodeprimidos, aqueles que possuam um grau de incapacidade igual ou superior a 60% e os trabalhadores que tenham filho ou dependente a cargo com ou sem deficiência ou doença crónica que sejam considerados doentes de risco e estejam impossibilitados de frequentar presencialmente as atividades letivas, por força da Resolução do Conselho de Ministros n.º 135 -A/2021, de 29/09/2021.

¹¹ Ressalve-se que, durante a vigência da legislação excepcional e temporária da Covid-19, foi debatida a aplicabilidade (ou não) do regime constante do CT, a título subsidiário. A este respeito, REDINHA, Maria Regina, 2020, “Teletrabalho 2020 ou o encanto de Janos”, SOUSA, Duarte Abrunhosa e, 2020, “Breve viagem pelo regime de teletrabalho na “legislação COVID””, e CARVALHO, António Nunes de, 2020, “O COVID 19 (des)organizou o tempo de trabalho?”, in AA. VV., 2020, *COVID-19 e Trabalho: o Dia Seguinte*, Estudos Apodit 7, AAFDL Editora, Lisboa, pp. 39-48, 49-63 e 109-156, respetivamente.

¹² A este propósito, AMADO, João Leal, 2019, *Contrato de Trabalho: Noções Básicas*, 3.ª edição, Almedina, Coimbra, p. 132: o autor refere-se ao preenchimento de dois elementos cumulativos: o elemento geográfico ou topográfico (o trabalho realizado à distância) e o elemento tecnológico ou instrumental (o recurso às TIC's).

¹³ Em termos breves, o teletrabalho em centros satélite é realizado por trabalhadores de uma mesma empresa, num local pertencente a esta, mas geograficamente deslocalizado da sede; no teletrabalho em centros comunitários ou num centro de teletrabalho, o trabalho é realizado em espaços organizacionais equipados com material telemático onde coexistem teletrabalhadores de várias empresas; o teletrabalho móvel caracteriza-se pela atividade ser

empresa” deverá ser entendida em termos alargados, remetendo para um lugar externo à sede ou instalações principais da entidade empregadora.

De outra banda, a utilização do advérbio “habitualmente” não determina que apenas se considere teletrabalho o realizado em regime de permanência ou exclusividade, apenas significando a inaplicabilidade do regime aos trabalhadores que apenas ocasionalmente realizam teletrabalho¹⁴. Contudo, no pós-pandemia, perspectiva-se uma cada vez maior adesão a regimes de teletrabalho mistos, híbridos e a tempo parcial¹⁵, pelo que cremos que se impõe uma maior clareza do legislador na definição do carácter habitual ou regular da prestação de teletrabalho¹⁶. No mais, quanto ao segundo requisito, este pressupõe que a prestação laboral seja realizada, predominantemente, por intermédio da utilização das TIC’s, o que não implica que tal utilização tenha de ser exclusiva¹⁷.

b. O contrato/acordo para prestação subordinada de teletrabalho

Nos termos do art. 166.º, n.º 1 do CT, “Pode exercer a actividade em regime de teletrabalho um trabalhador da empresa ou outro admitido para o efeito, mediante a celebração de contrato para prestação subordinada de teletrabalho”. Do citado preceito resulta que a prestação laboral em regime de teletrabalho tanto pode ser exercida por um trabalhador contratado, *ab initio*, como teletrabalhador, como por um trabalhador já contratado que, no

exercida à distância por trabalhadores itinerantes, conectados de forma permanente à empresa pela via telemática, não existindo qualquer referência a um local físico de trabalho.

¹⁴ Neste sentido, DRAY, Guilherme Machado, 2020, ob. cit., p. 425: “a atividade laboral ser habitualmente, i.e., primordialmente, prestada fora da empresa (mas não necessariamente em exclusivo)” e MOREIRA, Teresa Coelho, 2014, “Algumas Notas sobre as Novas Tecnologias de Informação e Comunicação e o Contrato de Teletrabalho Subordinado”, in *Scientia Iuridica: Revista de Direito Comparado Português e Brasileiro*, Tomo LXIII, n.º 335, p. 338: “não se pode considerar como teletrabalhador aquele que, ocasionalmente, realiza a sua prestação fora da empresa”.

¹⁵ Conforme noticiado pela FORBES PORTUGAL, 2020, “70% das empresas vai adotar o teletrabalho depois da pandemia”, 15/12/2020, disponível em <https://www.forbespt.com/70-das-empresas-vai-adotar-o-teletrabalho-depois-da-pandemia/>, consultado pela última vez em 07/07/2021, um estudo realizado pelo *Kaizen Institute*, que contou com a participação de 150 diretores de recursos humanos de grandes e médias empresas portuguesas, concluiu que 68 % das empresas “adotaram e vão continuar a adotar um modelo misto de trabalho, numa lógica de complementaridade entre teletrabalho e trabalho presencial”.

¹⁶ Seguimos, portanto, a opção do legislador espanhol que, na nova regulamentação do trabalho à distância, género no qual enquadra a espécie do teletrabalho, considera com carácter regular o trabalho à distância prestado, num período de referência de 3 meses, num mínimo de 30% do dia de trabalho ou numa percentagem proporcional equivalente em função da duração do contrato de trabalho (art. 1.º da Ley 10/2021, de 9 de julho), introduzindo, nos casos de contratos de trabalho celebrados com menores e de contratos em estágio e para a formação e aprendizagem, um *quantum* mínimo obrigatório de 50 % de trabalho presencial (art. 3.º da Ley 10/2021, de 9 de julho).

¹⁷ Nesta senda, MELLA MÉNDEZ, Lourdes, 2017, “La Configuración del Teletrabajo en el Derecho Portugués: Algunas Reflexiones al Hilo del Ordenamiento Español”, in AA. VV., 2017, *Los Actuales Cambios Sociales y Laborales: Nuevos Retos para el Mundo del Trabajo*, Vol. 1, Peter Lang, Suíça, p. 297: “o uso das citadas tecnologias deve ser intenso, isto é, imprescindível para o desenvolvimento da prestação laboral, sem que caiba uma utilização marginal ou esporádica. Porém, o que não se requer é a exclusividade de tal instrumento de trabalho, pelo que o mesmo pode ser acompanhado de outros de natureza bem diferente”.

decurso do seu contrato de trabalho, passa a ser teletrabalhador¹⁸. Em qualquer das situações, o contrato para prestação subordinada de teletrabalho está sujeito a forma escrita qualificada, devendo conter as indicações elencadas na lei, conforme disposto no art. 165.º, n.º 5 do CT. Este contrato poderá ser celebrado por tempo indeterminado, a termo resolutivo e, ainda, ser um contrato de trabalho temporário ou por tempo indeterminado para cedência temporária, desde que verificadas as condições de admissibilidade destas modalidades contratuais.

No entanto, no caso de trabalhador interno que passe a laborar em regime de teletrabalho, já existe um contrato, pelo que acompanhamos o entendimento maioritário da doutrina segundo o qual fará mais sentido falar-se num acordo novatório do vínculo laboral¹⁹. A lei sujeita tal acordo a um regime específico constante do art. 167.º. Assim, nos termos desta norma, este acordo tem uma duração máxima inicial de 3 anos ou outro prazo estabelecido em IRCT. Numa interpretação atualista da norma e uma vez que esta apenas se refere à duração inicial, cremos que nada obsta a que o acordo seja renovado, não lhe sendo aplicável qualquer limite máximo de renovações²⁰. Já o n.º 2 deste art. 167.º estabelece a faculdade de qualquer das partes denunciar o acordo nos primeiros 30 dias da sua execução, funcionando tal prazo como uma espécie de período experimental da prestação laboral em regime de teletrabalho²¹. Findo o acordo para a prestação subordinada de teletrabalho (pelo decurso do prazo da duração inicial do contrato ou da última das suas renovações, mediante denúncia de qualquer das partes nos primeiros 30 dias da sua execução ou, ainda, por acordo escrito entre o teletrabalhador e o empregador), o trabalhador retoma a prestação laboral nos termos acordados ou nos previstos em IRCT, conforme dispõe o n.º 3 do preceito em análise²². Por sua vez, no caso de admissão, *ab initio*, de um teletrabalhador, nada impede que este passe “a trabalhar no regime dos demais

¹⁸ A este propósito, LEITÃO, Luís Menezes, 2021, *Direito do Trabalho*, 7.ª edição, Almedina, Coimbra, 540, refere-se a “teletrabalho externo” e “teletrabalho interno”. Já FERNANDES, António Monteiro, 2020, *Direito do Trabalho*, 20.ª edição, Almedina, Coimbra, pp. 245 e 246, fala de “teletrabalho originário” e de “teletrabalho superveniente”.

¹⁹ Neste sentido, LAMBELHO, Ana e GONÇALVES, Luísa Andias, 2021, *Direito do Trabalho: Da Teoria à Prática*, 2.ª edição, Rei do Livros, Lisboa, p. 136: “A sujeição da relação laboral ao regime do teletrabalho pode resultar do facto de o trabalhador ter sido contratado nesta modalidade (...) ou por modificação do vínculo laboral, através de um acordo de teletrabalho”. Ainda, FERNANDES, António Monteiro, 2020, ob. cit., p. 245: “A relação de teletrabalho subordinado pode estabelecer-se por contrato — envolvendo a admissão do trabalhador ao serviço da empresa — ou por acordo novatório relativamente a um contrato de trabalho pré-existente”.

²⁰ Em sentido, aparentemente, contrário, DRAY, Guilherme Machado, 2020, ob. cit., p. 431: “Findo tal prazo, o trabalhador deve retomar o seu posto de trabalho inicial (...)”.

²¹ DRAY, Guilherme Machado, 2020, ob. cit., p. 431: “Trata-se, afinal, de um mecanismo que desempenha um papel similar ao do período experimental, maxime no domínio do contrato em regime de comissão de serviço (cf. arts. 111º e ss. e, em especial, quanto à comissão de serviço, o art. 112º, nº 3.”.

²² Note-se que, nesta hipótese, o acordo deverá conter indicação da actividade a exercer pelo trabalhador após o término do período previsto para a prestação de trabalho em regime de teletrabalho, nos termos da al. d), do n.º 5, do art. 165.º do CT.

trabalhadores da empresa, a título definitivo ou por período determinado, mediante acordo escrito com o empregador” (art. 166.º, n.º 6 do CT).

De referir que, conforme já adiantado, os n.ºs 2 e 3 do art. 166.º do CT consagram duas exceções à regra segundo a qual a prestação subordinada de teletrabalho pressupõe um acordo entre as partes, assistindo ao trabalhador vítima de violência doméstica ou com filho com idade até 3 anos, um verdadeiro direito potestativo de exigir que a prestação laboral passe a ser realizada em regime de teletrabalho (n.º 4), desde que preenchidos os demais pressupostos²³. A este respeito, a recente Diretiva relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores²⁴, que terá de ser transposta até 2 de agosto de 2022, impõe, no seu art. 9.º, a adoção de medidas que garantam o direito dos trabalhadores e cuidadores com filhos até uma determinada idade, de pelo menos 8 anos, de "solicitar regimes de trabalho flexíveis", entre os quais se enquadra o teletrabalho, o que implica a alteração do n.º 3 do art. 166.º, ampliando-se este direito a exercer atividade em regime de teletrabalho ao trabalhador com filho com idade até 8 anos (pelo menos), e não apenas 3 anos²⁵.

Aqui chegados, feito um breve enquadramento do regime do contrato/acordo para a prestação subordinada de teletrabalho, é tempo de estreitar a nossa análise aos aspetos regimentais que contendem com a organização do tempo de trabalho.

²³ A respeito da proteção dos trabalhadores vítimas de violência doméstica, ver CARVALHO, Catarina de Oliveira, 2015, "Reflexões sobre a proteção laboral das vítimas de violência doméstica", in AA.VV., 2015, *Para Jorge Leite: Escritos Jurídico-Laborais*, Vol. I, Coimbra Editora, Coimbra, pp. 143-169.

²⁴ Diretiva (UE) 2019/1158, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20/06/2019.

²⁵ De entre as recentes iniciativas legislativas de regulação do teletrabalho, de que falaremos mais adiante, os Projetos de Lei apresentados no Parlamento pelo BE, PAN e deputada não inscrita Cristina Rodrigues visam alargar este direito a pais com dependentes até aos 12 anos. Já o PL do PS amplia este direito aos pais com dependentes até aos 8 anos.

Capítulo III – Da Limitação e Controlo do Tempo de Teletrabalho

1. Considerações gerais

A temática da organização e limitação do tempo de trabalho está na origem do Direito do Trabalho. Com efeito, as primeiras leis laborais versaram sobre a duração e controlo dos tempos de trabalho, limitando as jornadas infundáveis de 16 e 18 horas diárias de trabalho²⁶, em respeito pelo brocardo anglo-saxónico “*eight hours for work, eight hours for rest, eight hours for what we will*”²⁷. Seguindo esta orientação tripartida da jornada de trabalho em 8 horas para trabalhar, 8 horas para dormir e 8 horas para a realização pessoal e social do trabalhador, a existência de limites à duração do trabalho constitui, no nosso ordenamento jurídico, uma salvaguarda necessária da personalidade e dignidade do trabalhador e é uma imposição constitucional decorrente dos arts. 59.º, n.º 1, al. d) e n.º 2, al. b) da CRP.

Já no atual CT, o art. 127.º, n.º 3 estabelece o dever do empregador de “proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal”, regulando-se o regime do tempo de trabalho nos arts. 197.º e ss. Assim, o art. 197.º começa por definir tempo de trabalho, conceito que engloba duas modalidades temporais distintas: o tempo de trabalho efetivo (n.º 1)²⁸ e os períodos de inatividade equiparados a tempo de trabalho por lei ou por IRCT (n.º 2). A lei configura os conceitos de tempo de trabalho/período de descanso como conceitos binários, pelo que, *a contrario*, será período de descanso qualquer período que não seja tempo de trabalho (art. 199.º). O art. 198.º define o PNT como o n.º de horas diárias e semanais que o trabalhador se obriga a prestar, o qual terá de respeitar os limites máximos do art. 203.º, não podendo exceder 8 horas por dia e 40 horas por semana (com as exceções previstas no CT, *inter alia*, IRCT, banco de horas, adaptabilidade, horário concentrado, trabalho suplementar) e, outrossim, os limites do descanso interjornadas ínsitos no art. 211.º. De referir, também, que o art. 213.º, n.º 1 impõe que o período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso

²⁶ “Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho: Versão de Trabalho para Consulta Pública”, Junho de 2021, disponível em <https://www.portugal.gov.pt/pt/gc22/comunicacao/documento?i=livro-verde-sobre-o-futuro-do-trabalho>, consultado pela última vez em 10/07/2021.

²⁷ A este respeito, a primeira Convenção da OIT de 1919, que entrou em vigor em 13 de junho de 1921, limitava o tempo de trabalho para 8 horas diárias e 48 horas semanais nos estabelecimentos industriais, tendo sido ratificada por Portugal pelo Decreto n.º 15 361, de 3 de abril de 1928.

²⁸ Note-se que, na esteira do art. 2.º, n.º 1, da Diretiva n.º 2003/88, o conceito de tempo de trabalho efetivo compreende não apenas o período durante o qual o trabalhador está a trabalhar, mas também o tempo em que este se encontra à disposição da entidade empregadora (“permanece adstrito à realização da prestação”).

e o art. 232.º, n.º 1 prescreve o direito do trabalhador a, pelo menos, um dia de descanso semanal obrigatório, podendo ser contratualizado, por via de IRCT ou contrato de trabalho, um período de descanso semanal complementar, estatuidando-se que a violação destes direitos constitui a prática de contraordenações graves. Ainda, o art. 200.º, n.º 1 define HT, o qual, nos termos do n.º 2, “delimita o PNT diário e semanal”, estando o empregador obrigado a elaborar o mapa de HT (art. 215.º) e, bem assim, a efetuar o registo dos tempos de trabalho “em local acessível e por forma que permita a sua consulta imediata” (art. 202.º)²⁹.

Enfim, de um ponto de vista meramente formal, poder-se-á pensar que o regime da organização e duração do tempo de trabalho, assim delineado, permite fazer uma clara distinção entre tempo de trabalho/período de descanso, garantindo a qualquer trabalhador subordinado o seu espaço-tempo de autodisponibilidade, os seus dias de descanso semanal ou, por exemplo, os seus períodos de férias. Contudo, as crescentes pressões para a flexibilidade, em particular nos tempos de trabalho, associadas à introdução e “omnipresença” das novas tecnologias, trazem consigo novos e delicados problemas na limitação dos tempos de trabalho.

Com efeito, a digitalização do trabalho e, bem assim, a autonomia e flexibilidade características das novas formas de prestação laboral, donde se destaca o teletrabalho, tornam cada vez mais difícil a delimitação dos tempos de trabalho e de repouso³⁰, potenciando uma conectividade permanente (p.e., via *e-mails*, *sms's*, *WhatsApp*, chamadas telefónicas) e eliminando a distinção entre tempos de trabalho e de não trabalho. Consequentemente, diluem-se as fronteiras entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar do trabalhador, tudo isto comportando os inerentes riscos para a saúde dos trabalhadores, designadamente os riscos psicossociais do *stress* laboral e *burn-out*³¹. Fala-se, assim, num novo tipo de subordinação, já muitas vezes designada de telesubordinação, a qual é reforçada por “um espaço sem distâncias e um tempo sem demoras”³².

²⁹ Sobre o regime da duração e organização do tempo de trabalho veja-se, em particular, FERNANDES, Francisco Liberal, 2018, *O trabalho e o tempo: comentário ao Código do Trabalho*, Centro de Investigação Jurídico-Económica (CIJE), Universidade do Porto - Reitoria, pp. 73-362, e, ainda, CARVALHO, Catarina de Oliveira, 2017, “Reflexões sobre o conceito de tempo de trabalho no direito europeu e respetiva articulação com o direito nacional”, in AA. VV., 2017, *Estudos de Direito do Trabalho em Homenagem ao Professor António Monteiro Fernandes*, Parte I, Nova Causa Edições Jurídicas, Porto, pp. 278-313.

³⁰ FERNANDES, Francisco Liberal, 2017, “Organização do Trabalho e Tecnologias de Informação e Comunicação (Exhausted but Unable to Disconnect)”, in *Questões Laborais*, Ano XXIV, n.º 50, p. 13: “o maior grau de autonomia de que gozam em regra os teletrabalhadores faz com que o controlo do empregador se desloque da monitorização do tempo de trabalho para os resultados alcançados”.

³¹ OIT, 2016, “Workplace Stress: a collective challenge”, Genebra, disponível em <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work>, consultado pela última vez em 12/07/2021.

³² RAY, Jean-Emmanuel, 2015, “Qualité de vie et travail de demain”, in *Droit Social*, n.º 2, p. 148.

Enunciadas as principais preocupações que se colocam neste "Admirável Mundo Novo do Trabalho"³³ ao nível da organização e limitação dos tempos de trabalho, voltemos ao regime do teletrabalho constante do atual CT e, mais precisamente, às disposições que regulam estas matérias. Desde logo, o art. 170.º, n.º 1, do CT consagra o dever do empregador de “respeitar a privacidade do trabalhador e os tempos de descanso e de repouso da família deste”. A imposição deste dever tem especialmente em vista o teletrabalho domiciliário³⁴, na medida em que o local de trabalho coincide com o domicílio do trabalhador e há um perigo acrescido de invasão da sua esfera privada. O n.º 2 deste art. aplica-se expressamente ao teletrabalho realizado no domicílio do trabalhador, estabelecendo os termos em que o empregador poderá efectuar visita ao local de trabalho. No mais, já o dissemos, o art. 169.º do CT consagra uma regra de equiparação de tratamento jurídico dos teletrabalhadores relativamente à generalidade dos trabalhadores. Passemos a discutir da bondade desta opção legislativa.

2. Da equiparação de tratamento dos teletrabalhadores

O n.º 1 do art. 169.º estabelece a igualdade de tratamento de trabalhador em regime de teletrabalho, “nomeadamente no que se refere a formação e promoção ou carreira profissionais, limites do período normal de trabalho e outras condições de trabalho, segurança e saúde no trabalho e reparação de danos emergentes de acidente de trabalho ou doença profissional”. A questão que se coloca, todavia, é a de saber se uma remissão genérica ancorada na afirmação de um princípio de igualdade de tratamento corresponde à melhor opção de regulação para garantir a efetividade das normas que respeitam à organização e limitação dos tempos de teletrabalho.

Comece-se por dizer que, numa leitura mais atenta, esta igualdade ou equiparação de tratamento é, na verdade, meramente aparente. Assim, p.e., dispõe o art. 218.º, n.º 1 do CT que: “Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das ss. situações: a) Exercício de cargo de administração ou direção, ou de funções de confiança, fiscalização ou apoio a titular desses cargos; b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efetuados fora dos limites do horário de trabalho; c) Teletrabalho e outros casos de exercício regular de atividade fora do

³³ Expressão de MOREIRA, Teresa Coelho, 2021, ob. cit., p. 1326, em alusão à famosa obra *Admirável Mundo Novo*, da autoria de Aldous Huxley.

³⁴ Considerado por RAY, Jean-Emmanuel, 1996, "Le Droit du Travail à l'Épreuve des NTIC: Une nécessaire adaptation", in *Droit Social*, n.º 4, p. 353, como “o himalaia jurídico do teletrabalho”.

estabelecimento, sem controlo imediato por superior hierárquico.” Escortinando este preceito, se para as primeiras duas categorias de trabalhadores conseguimos encontrar razões, mais ou menos defensáveis, para a possibilidade de serem sujeitos ao regime de IHT, o mesmo não sucede para os teletrabalhadores, não existindo, a nosso ver, razões preponderantes que justifiquem a possibilidade de se acordar a aplicação do regime da IHT, sobretudo na modalidade de isenção total, conforme melhor se verá adiante.

Um outro exemplo que desmistifica a “alegada” equiparação de tratamento jurídico dos teletrabalhadores pode encontrar-se no DL n.º 10-A/2020, de 13 de março, que estabeleceu medidas excepcionais e temporárias de combate à situação epidemiológica. Nos termos do art. 22.º do referido DL, “(...) consideram-se justificadas, sem perda de direitos salvo quanto à retribuição, as faltas ao trabalho motivadas por assistência inadiável a filho ou outro dependente a cargo menor de 12 anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, decorrentes de suspensão das atividades letivas e não letivas presenciais em estabelecimento escolar ou equipamento social de apoio à primeira infância ou deficiência.” Naquelas situações, os arts. 23.º, n.ºs 1 e 2 desse diploma previam a concessão de um apoio excepcional para os trabalhadores que tinham de faltar, sendo que, nos termos do n.º 3, “o apoio a que se refere o presente artigo é deferido de forma automática após requerimento da entidade empregadora, desde que não existam outras formas de prestação da atividade, nomeadamente por teletrabalho”. Desta forma, da conjugação do disposto nos arts. 22.º e 23.º do DL n.º 10-A/2020 resulta que, sendo ambos os progenitores trabalhadores, se um deles passasse a laborar em regime de teletrabalho, o outro, se faltasse ao trabalho para dar assistência a filho menor de 12 anos (ou situação equiparada), já não beneficiaria do apoio excepcional à família, nos termos do art. 23.º, ainda que a suas faltas fossem consideradas justificadas. Nas certas palavras de LEAL AMADO “Vale dizer, aparentemente, o teletrabalho, na perspetiva da lei, permitirá ao pai trabalhador ou à mãe trabalhadora fazer “dois em um”, podendo assim, em simultâneo, prestar a sua atividade laboral à distância (e, portanto, não faltar ao trabalho) e dar assistência aos seus filhos, retidos em casa em virtude do encerramento das escolas. O que, convenhamos, se pode compreender-se num contexto de emergência, em que a todos se pede um esforço adicional e até por questões de contenção de custos da segurança social, não deixa de exprimir uma certa ideia de que o teletrabalho permite, de algum modo, uma intermitência ou um abrandamento

na atividade laboral, deixando algum tempo para que o trabalhador tenha um olho no trabalho e outro nos seus filhos...”³⁵.

Enfim, mostra-se evidente que, bem vistas as coisas, não existe uma verdadeira equiparação de tratamento jurídico dos teletrabalhadores. E, ainda que essa igualdade fosse real, cremos que a resposta do legislador não se poderia fundar num mero princípio de equiparação de tratamento, antes se devendo assumir, de forma inequívoca, a natureza especial do contrato ou acordo de teletrabalho e, nesse conspecto, apresentar uma regulamentação tendencialmente mais completa e adaptada às suas particulares especificidades³⁶. Até porque, trazendo à colação uma das mais antigas máximas constitucionais, o princípio da igualdade, ínsito no art. 13.º da CRP, consiste em tratar por igual o que é essencialmente igual e em tratar diferentemente o que essencialmente for diferente³⁷. Ora, por tudo o quanto vem sendo dito, o teletrabalho assume-se, sem margem para dúvidas, como uma realidade objetivamente diferente, reclamando do legislador um tratamento adequadamente diverso, desde logo no que concerne com o tempo de trabalho.

Mas, pergunta-se: este esforço de adaptação do regime às particularidades do teletrabalho deverá passar por uma reavaliação dos próprios conceitos de tempo de trabalho e período de descanso previstos, respetivamente, nos arts. 197.º, n.º 1 e 199.º do CT? Cremos que não. Estribando-se na rigidez conceptual, o direito laboral corre o risco de contrariar ou, pelo, menos, abrandar as tendências de flexibilização do trabalho, fenómeno que a lei não deve (nem consegue) deter. Até porque a configuração dos critérios binários de distinção entre tempos de trabalho e tempos de não trabalho, em conformidade com a Diretiva 2003/88/CE³⁸ e a jurisprudência do TJUE, nunca deixará de convocar dúvidas ao intérprete aplicador, seja em relação a teletrabalhadores ou aos trabalhadores ditos “comuns”. A resposta deverá passar, assim, por potenciar as virtualidades deste fenómeno e, simultaneamente, encontrar soluções que garantam a efetividade dos direitos e garantias dos teletrabalhadores nesta sede, as quais, a nosso ver, se devem concretizar em formas distintas de organizar, limitar e controlar os tempos de teletrabalho.

³⁵ AMADO, João Leal, 2020, “O teletrabalho: do Código à Covid-19”, 25/03/2020, disponível em <https://observatorio.almedina.net/index.php/2020/03/25/o-teletrabalho-do-codigo-a-covid-19/>, consultado pela última vez em 02/08/2021.

³⁶ Regulamentação que era, como já vimos, mais pormenorizada no quadro do CT de 2003.

³⁷ CANOTILHO, José Joaquim Gomes e MOREIRA, Vital, 2007, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, Vol. I, 4ª edição, Coimbra Editora, Coimbra, pp. 314 e 315.

³⁸ Diretiva n.º 2003/88/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 04/11/2003, relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho.

3. Limitação e controlo dos tempos de teletrabalho

3.1. Controlo dos tempos de teletrabalho

A massificação do teletrabalho no período pandémico reabriu a discussão sobre os poderes diretivos e de controlo do empregador da atividade laboral prestada em regime de teletrabalho, nomeadamente a partir do domicílio do trabalhador. Desde logo, o aumento exponencial da prestação de trabalho em regime de teletrabalho reacendeu o debate quanto à proibição de utilização de meios de vigilância à distância para controlo do desempenho profissional do teletrabalhador (arts. 20.º e 21.º do CT). Do mesmo modo, trouxe à colação a possibilidade do exercício dos poderes de direção e controlo da prestação de teletrabalho contender com dados pessoais dos teletrabalhadores e implicar uma ingerência injustificada na vida pessoal destes.

A este propósito, à exceção do art. 170.º, n.º 2 do CT, que regula as visitas do empregador ao domicílio do teletrabalhador para controlo da atividade laboral e dos instrumentos de trabalho, não existe qualquer disposição legal específica que regule o controlo à distância da prestação de teletrabalho, pelo que, seguindo as Orientações da CNPD, “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. Aliás, à mesma conclusão sempre se chegaria pela aplicação dos princípios da proporcionalidade e da minimização dos dados pessoais, uma vez que a utilização de tais meios implica uma restrição desnecessária e seguramente excessiva da vida privada do trabalhador”³⁹. Assim, salvo as situações em que a utilização de equipamentos tecnológicos de controlo da prestação de teletrabalho “tenha por finalidade a protecção e segurança de pessoas e bens ou quando particulares exigências inerentes à natureza da actividade o justifiquem” (art. 20.º, n.º 2 do CT), uma medida de controlo do empregador que tenha por finalidade controlar o desempenho profissional dos teletrabalhadores não pode ser considerada uma finalidade legítima quer à luz dos arts. 20.º e 21.º do CT, quer à luz dos princípios que norteiam o tratamento de dados pessoais, descritos no art. 5.º do RGPD.

³⁹ CNPD, 2020, “Orientações sobre o controlo à distância em regime de teletrabalho”, 17/04/2020, disponível em https://www.cnpd.pt/media/zkhkxlp/orientacoes_controlo_a_distancia_em_regime_de_teletrabalho.pdf, consultado pela última vez em 23/09/2021.

Neste pressuposto, concorda-se com a CNPD quando defende a proibição da utilização, por parte do empregador, de programas e de “*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 (...). Do mesmo modo, não é admissível impor ao trabalhador que mantenha a câmara de vídeo permanentemente ligada, nem, em princípio, será de admitir a possibilidade de gravação de teleconferências entre o empregador (ou dirigentes) e os trabalhadores.”⁴⁰. Neste conspecto, o recurso a programas informáticos para controlo da prestação de teletrabalho apenas será possível quando estes programas cumpram as exigências relativas ao tratamento de dados pessoais, nomeadamente os princípios da finalidade, da transparência e da minimização dos dados (als. a), b) e c), do n.º 1, do art. 5.º do RGPD), assim como o princípio da proporcionalidade, na sua tripla vertente. As mais das vezes, não se justificando a instalação de *softwares* para controlo da prestação de teletrabalho, este terá de passar, p.e., pelo estabelecimento por parte do empregador de metas e objetivos a cumprir pelo teletrabalhador e que este poderá reportar via *e-mail*, telefone ou pela marcação de reuniões por teleconferência, permitindo ao empregador acompanhar e controlar a execução do trabalho.

Feito este breve excursus sobre os problemas que se colocam ao nível da proteção de dados dos teletrabalhadores e do controlo da execução, propriamente dita, da sua atividade, centremos a nossa análise, de forma mais detalhada, na parte do poder diretivo do empregador e de acompanhamento da prestação laboral que contende com o controlo dos tempos de teletrabalho. A este respeito, a existência de mecanismos de controlo do tempo de trabalho assume-se como um imperativo de Direito Internacional, estando umbilicalmente ligada ao princípio da segurança e saúde no emprego, bem como aos direitos ao repouso e à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar⁴¹. Ademais, este controlo promove uma maior eficácia

⁴⁰ *Idem*.

⁴¹ Veja-se, por exemplo, que no Ac. C-55/18, de 14 de maio de 2019, o TJUE decidiu, no parágrafo 50, que “os Estados-Membros devem tomar todas as medidas necessárias para garantir o cumprimento dos períodos mínimos de descanso e impedir qualquer excesso da duração máxima de trabalho semanal para assegurar a plena eficácia da Diretiva 2003/88, uma regulamentação nacional que não prevê a obrigação de se recorrer a um instrumento que permita uma determinação objetiva e fiável do número de horas de trabalho diário e semanal não é suscetível de garantir, em conformidade com a jurisprudência recordada no n.º 42 do presente acórdão, o efeito útil dos direitos conferidos pelo art. 31.º, n.º 2, da Carta e por essa diretiva, na medida em que priva tanto as entidades patronais como os trabalhadores da possibilidade de verificarem se esses direitos são respeitados e é, assim, suscetível de comprometer o objetivo da referida diretiva, que consiste em assegurar uma melhor proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores.”

da atividade inspetiva que assegura o cumprimento das normas referentes à organização e duração dos tempos de trabalho e proporciona ao trabalhador um precioso meio de prova.

Em primeira instância, é sobre o empregador que impendem os deveres de controlo do tempo de trabalho, os quais encontram regulação expressa no CT. Desde logo, relativamente ao controlo do HT, deve o empregador elaborar um mapa de HT, o qual deve estar afixado, de forma bem visível, no local de trabalho (arts. 215.º e 216.º do CT). No que toca ao controlo da jornada de trabalho *per se*, este é feito através do registo obrigatório de tempos de trabalho (art. 202.º do CT). Finalmente, é através do registo de trabalho suplementar que é possível controlar os fundamentos e limites da prestação de trabalho suplementar (art. 231.º do CT).

Não restam dúvidas, portanto, que a aplicação destes mecanismos de controlo dos tempos de trabalho, sendo uma imposição supraconstitucional, tem também de ser possível no teletrabalho. Sucede que, neste caso, sendo a atividade prestada fora das instalações da entidade empregadora, os mecanismos tradicionais de controlo dos tempos de trabalho têm que ser repensados e adaptados, por forma a garantir a sua efetividade e um controlo mais claro e preciso dos tempos de trabalho.

Questiona-se, então, em que moldes o empregador poderá efectuar o controlo dos tempos de teletrabalho. Desde logo, já o adiantámos atrás, o empregador não poderá utilizar programas informáticos para rastreamento dos tempos de trabalho e inatividade, para acesso às páginas de *Internet* visitadas ou aplicações utilizadas e para registo dos tempos gastos na execução de cada tarefa. Contudo, a CNPD admite o recurso a soluções tecnológicas de registo dos tempos de trabalho, as quais "devem limitar-se a reproduzir o registo efetuado quando o trabalho é prestado nas instalações da entidade empregadora"⁴², isto é, devem destinar-se, tão só, ao registo das horas de início e termo da prestação e das pausas ou interrupções, dando cumprimento ao disposto no art. 202.º, n.º 2 do CT. O controlo dos tempos de teletrabalho poderá, assim, efectuar-se por recurso a programas informáticos que registam, p.e., as horas de *log-in* e *log-out* dos teletrabalhadores, existindo já uma grande oferta no mercado de plataformas de controlo da assiduidade e registo dos tempos de teletrabalho. Acrescente-se que, excepcionalmente, quando o empregador não disponha destas ferramentas, a CNPD admite que este possa "fixar a obrigação de envio de email, SMS ou qualquer outro modo similar que lhe permita, para além de controlar a disponibilidade do trabalhador e os tempos de trabalho, demonstrar que não foram ultrapassados os tempos máximos de trabalho permitidos por lei. Do mesmo modo, nada impede que este controlo da disponibilidade do trabalhador e do

⁴² *Idem.*

cumprimento dos tempos de trabalho se faça por via de contacto telefónico ou eletrónico por parte do empregador.”⁴³.

Ante os poucos termos em que esta matéria se encontra regulada na lei, a negociação coletiva pode (e deve) ter um importante papel ao nível do tratamento jurídico dos poderes de controlo do empregador dos tempos de teletrabalho. Neste âmbito, é importante não descurar o recente desenvolvimento da contratação coletiva no que toca às questões do tempo de trabalho⁴⁴, sendo, quanto a nós, uma via preferencial para regulação dos mecanismos de controlo dos tempos de teletrabalho⁴⁵, ainda que, até ao momento, a regulação do teletrabalho tenha muito pouca expressão no seio da negociação coletiva⁴⁶. De mais a mais, cremos que a forma de controlo dos tempos de teletrabalho pelo empregador, deveria figurar no próprio contrato ou acordo para a prestação subordinada de teletrabalho, conforme iremos propor mais adiante.

Delimitada a forma como o empregador poderá controlar os tempos de teletrabalho, é incontornável que a conectividade permanente característica desta forma de realização do trabalho exige um maior esforço do legislador na salvaguarda dos limites de duração da jornada laboral, do direito ao repouso e do espaço-tempo extraprofissional dos teletrabalhadores. Vejamos, então, que soluções de regulação vêm sendo aventadas aos níveis europeu e nacional.

3.2. Recomendações europeias

Segundo o disposto no n.º 1, do art. 153.º do TFUE, “a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros” em vários domínios, sendo ao abrigo desta disposição legal que a UE estabelece requisitos mínimos de regulação, designadamente em matéria de condições de trabalho, conforme dispõe a al. b) do referido preceito. Este normativo encontra previsão no título dedicado à política social, o qual começa por definir, em termos gerais, os objetivos que devem presidir à ação concertada da União e dos Estados-Membros, podendo ler-se, no art.

⁴³ *Idem*.

⁴⁴ Destacando o protagonismo que a lei reconhece à negociação coletiva no que toca às questões relativas ao tempo de trabalho, assim como o particular desenvolvimento e destaque desta temática na contratação coletiva, veja-se o “Relatório anual sobre a evolução da negociação coletiva em 2020”, 2021, Centro de Relações Laborais, 18/06/2021, p. 145, disponível em <https://ccp.pt/2021/06/relatorio-anual-sobre-a-evolucao-da-negociacao-coletiva-para-2020/>, consultado pela última vez em 30/09/2021.

⁴⁵ A título exemplificativo, veja-se a cláusula 16.^a-A do CCT celebrado entre a FENAME e o SITESE (e outros), publicado no BTE n.º 27/2019, que remete para o trabalhador a obrigatoriedade de realizar o registo dos tempos de trabalho e proceder ao respetivo envio à entidade empregadora, tendo em conta a periodicidade acordada.

⁴⁶ Segundo o referido “Relatório anual sobre a evolução da negociação coletiva em 2020”, p. 97, das 169 Convenções publicadas em 2020, apenas 3 versam sobre o contrato de trabalho em regime de teletrabalho.

151.º, que “a União e os Estados-Membros (...) terão por objetivos a promoção do emprego, a melhoria das condições de vida e de trabalho (...)”.

Foi assim que, em 2002, o teletrabalho foi regulado ao nível da União pela adoção do Acordo Europeu sobre o Teletrabalho. Este instrumento jurídico apresenta uma definição de teletrabalho (art. 2.º), estabelece o seu carácter voluntário (art. 3.º) e define, de forma muito geral, as condições de trabalho dos teletrabalhadores, prevendo que estes beneficiam dos mesmos direitos que os trabalhadores que, em igual situação, prestam trabalho nas instalações da entidade empregadora (art. 4.º).

Desde então, embora não existam Diretivas ou normas específicas para o teletrabalho, a UE dispõe de instrumentos aplicáveis, nomeadamente a já mencionada Diretiva 2003/88/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho, que instituiu os limites do horário semanal e os períodos de descanso diário. Ressalve-se, também, o papel da Diretiva 2019/1152, do Parlamento Europeu e do Conselho, sobre as condições de trabalho transparente e previsíveis na UE e, bem assim, da Diretiva 2019/1158, do Parlamento Europeu e do Conselho, relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores, a qual veio prever a possibilidade dos progenitores e cuidadores solicitarem regimes de trabalho flexíveis, entre os quais o teletrabalho, cuja duração horária poderá ser limitada, a fim de poderem prestar cuidados (Considerandos 34 e 35).

De outra banda, também se deverá ter em conta a jurisprudência do TJUE quando, no já citado Ac. C-55/18, de 14 de maio de 2019, refere que “(...) os Estados-Membros devem impor às entidades patronais a obrigação de estabelecer um sistema objetivo, fiável e acessível que permita medir a duração do tempo de trabalho diário prestado por cada trabalhador”⁴⁷.

Mais recentemente, o impulso tecnológico e digital da pandemia convocou a defesa mais acérrima do designado direito à desconexão ou direito a desligar, tal como propugnado pelo Parlamento Europeu, existindo já apelo junto da Comissão Europeia para adoção de uma proposta legislativa de Diretiva que estabeleça requisitos mínimos de regulação deste direito à desconexão⁴⁸. Trataremos, mais adiante, de concretizar este direito, o qual, em suma, assegura que o trabalhador possa desconectar-se do exercício das suas funções profissionais, fora do seu HT.

⁴⁷ A este respeito, veja-se, também, a jurisprudência constante dos Acórdãos C-518/15, C-344/19, C-580/19, C-214/20, e C-84/94.

⁴⁸ MILOTAY, Nora, 2021, "The right to disconnect", European Parliamentary Research Service, disponível em [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2021/659443/EPRS_ATA\(2021\)659443_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2021/659443/EPRS_ATA(2021)659443_EN.pdf), consultado pela última vez em 02/10/2021.

Foi também neste contexto que, em junho de 2020, os parceiros sociais europeus aprovaram o Acordo Quadro sobre a Digitalização⁴⁹, o qual dispõe, entre outros aspetos, sobre possíveis medidas a acordar entre os parceiros sociais no que diz respeito à possibilidade dos trabalhadores desligarem do trabalho, à utilização de dispositivos tecnológicos no âmbito do teletrabalho e aos riscos associados à sua utilização desmesurada, sublinhando não constituir uma obrigação do trabalhador estar contactável fora do PNT.

Ainda sobre esta matéria, em janeiro de 2021, o CESE realizou uma audição pública sobre o mote “Desafios do teletrabalho: organização do tempo de trabalho, equilíbrio entre vida profissional e pessoal e direito a desligar-se”, onde se discutiu a proteção conferida aos teletrabalhadores no seio do quadro regulamentar da UE e dos acordos entre os parceiros sociais em vigor, com especial enfoque nas matérias relacionadas com a salvaguarda dos limites à duração dos tempos de teletrabalho. Nesse seguimento, a pedido da presidência portuguesa do Conselho, foi publicado, em março do presente ano, um Parecer técnico do CESE sobre o tema, o qual conclui que “a organização dos tempos de trabalho, os riscos de saúde e segurança no trabalho, o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, o direito de desligar e a efetividade dos direitos laborais no teletrabalho são matérias que deverão merecer atenção especial”, alertando para a premente necessidade dos Estados-Membros, em conjunto com os parceiros sociais, “assegurarem um enquadramento nacional adequado para o teletrabalho, que defina as regras do jogo para as empresas e os trabalhadores interessados na sua adoção”⁵⁰.

Seguindo as orientações europeias, os Estados-Membros têm vindo a repensar e ajustar os respetivos regimes de teletrabalho, preocupação que se tornou ponto focal, no período pós pandemia, com a normalização progressiva das relações sociais e laborais. Em Portugal, em maio do presente ano, foram debatidos na generalidade dez Projetos de Lei para alterar o regime do teletrabalho, os quais se encontram, à data da elaboração da presente dissertação, em discussão na especialidade⁵¹. Cuidaremos, agora, de analisar cada uma destas iniciativas, mais concretamente na parte em que respeitam à organização e limitação dos tempos de teletrabalho.

⁴⁹ Disponível em <https://www.sgeconomia.gov.pt/noticias/parceiros-sociais-europeus-assinam-acordo-quadro-sobre-digitalizacao.aspx>, consultado pela última vez em 03/10/2021.

⁵⁰ CESE, 2021, «Desafios do teletrabalho: organização do tempo de trabalho, equilíbrio entre vida profissional e pessoal e direito a desligar-se», [parecer exploratório a pedido da presidência portuguesa], 559.^a Reunião Plenária do CESE, 24 e 25 de março de 2021, p. 9, disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/ALL/?uri=CELEX:52020AE5278>, consultado pela última vez em 04/10/2021.

⁵¹ Ressalve-se que, pouco tempo antes da entrega da presente dissertação, a Comissão de Trabalho e Segurança Social apresentou um texto único em substituição dos vários Projetos de Lei, o qual foi aprovado no passado dia 5 de novembro de 2021. Assim, a nossa análise não pôde recair sobre o diploma aprovado, antes se debruçando sobre os vários Projetos de Lei apresentados.

3.3. Iniciativas legislativas

Entre as propostas em discussão, deteta-se a convergência dos partidos quanto à necessidade de salvaguardar os limites à duração dos tempos de teletrabalho e acautelar a propensão para a disponibilidade permanente dos teletrabalhadores. Contudo, as iniciativas legislativas apresentam especificidades que merecem a nossa atenção.

Começemos pelo PL n.º 765/XIV/2.^a, apresentado pelo PCP, o qual propõe que o contrato ou acordo para a prestação subordinada de teletrabalho deverá conter, para além da indicação do PNT, a indicação “do horário de trabalho diário e semanal”, aditando-se esta expressão ao art. 166.º, n.º 5, al. c) do CT. Quanto ao horário de teletrabalho, o Grupo Parlamentar do PCP propõe que este não se possa “iniciar antes das 8 horas e terminar depois das 19 horas”. Em aditamento ao art. 231.º do CT, defende-se, ainda, que o teletrabalhador só possa realizar trabalho suplementar “desde que o mesmo seja solicitado por escrito pela entidade empregadora”.

Em traços semelhantes, o PL n.º 806/XIV/2.^a, do PEV, sugere igualmente que o HT não se possa “iniciar antes das 8 horas e terminar depois das 19 horas” e que a prestação de teletrabalho suplementar apenas possa ter lugar quando solicitada por escrito pelo empregador. No mais, em aparente confusão de conceitos, propõe que ao art. 166.º, n.º 5, al. c) do CT se acrescente a indicação da “duração semanal”⁵². Ainda, altera a redação do art. 202.º, n.º 1 do CT, referente ao dever do empregador manter o registo dos tempos de trabalho, prevendo expressamente que este dever inclui, também, o registo dos tempos de teletrabalho⁵³.

Já o PL n.º 811/XIV/2.^a, apresentado pelo Grupo Parlamentar do PAN, é também proposta a alteração do art. 166.º, n.º 5 do CT, no sentido de acrescentar ao conteúdo do contrato ou acordo de teletrabalho, para além da indicação do PNT, diário e semanal, “menção à respetiva organização tendencial e indicação do período de descanso”, bem como o “enquadramento das razões de força maior que possam justificar a prestação de trabalho fora

⁵² O art. 166.º, n.º 5, al. c) do CT estabelece que o contrato escrito para a prestação subordinada de teletrabalho deve conter a indicação do PNT, conceito que, nos termos do art. 198.º do CT, corresponde ao “tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana”. Assim, a duração semanal do tempo de trabalho já se inclui na indicação do PNT, razão pela qual será redundante acrescentar essa menção à al. em crise.

⁵³ Conforme foi já adiantado, os poderes (deveres) do empregador de controlo da prestação laboral, nomeadamente o dever de registo dos tempos de trabalho, são plenamente aplicáveis na realidade do teletrabalho, com as devidas adaptações. Assim, o dever do empregador de registo dos tempos de teletrabalho decorre das regras gerais, sendo desnecessária a sua particularização ou previsão expressa.

do período normal de trabalho” e a “identificação do correspondente direito do trabalhador a descanso compensatório remunerado e a uma compensação remuneratória”.

De forma idêntica, no PL n.º 791/XIV/2.^a, da autoria da deputada não inscrita Cristina Rodrigues, propõe-se que o contrato ou acordo de teletrabalho contenha indicação “da forma de gestão e organização do tempo de trabalho”.

Do Projeto de Lei n.º 745/XIV/2.^a, apresentado pelo Grupo Parlamentar do BE, destaca-se a proposta de “Eliminar o vínculo, na lei, entre a figura da «isenção de horário» e o «teletrabalho»”, revogando-se a al. c), do n.º 1, do art. 218.º do CT.

Ao contrário das demais iniciativas em apreço, que integram alterações e aditamentos à lei vigente, o PL n.º 808/XIV/2.^a, apresentado pelo PS propõe a criação de um novo diploma, composto por 22 arts., sem prejuízo das diversas remissões para o CT aí plasmadas. O nosso destaque recai, desde logo, no art. 11.º, o qual, sob a epígrafe “Organização do trabalho”, dispõe, no seu n.º 1, que “(...) cabe ao trabalhador organizar os tempos de trabalho de modo adequado à realização dos objetivos da atividade contratada”. Neste ensejo, o teletrabalhador define um denominado “horário indicativo”, mais se prevendo, no n.º 2 daquele art., que “as tarefas que, pela sua natureza, devem ser realizadas em tempos precisos e em articulação com outros trabalhadores, podem ter lugar independentemente dos horários indicativos, desde que dentro do horário de trabalho, e agendadas com antecedência razoável”. No art. 4.º, o PL define o conteúdo do designado “Acordo para implementação de teletrabalho”, o qual, para além da “duração normal do trabalho diário e semanal”, deverá conter o “horário de trabalho, incluindo horário de desligamento”. Ademais, nos termos do art. 10.º, n.º 2, “O acordo de implementação do teletrabalho define o horário dentro do qual o empregador pode normalmente contactar o trabalhador”, sendo que, na falta desta estipulação, o art. 18.º, n.º 2 esclarece que “o período de desligamento será o decorrente da observância do horário indicativo definido pelo trabalhador”. Refira-se, ainda, que o art. 16.º, n.º 2 estabelece que “Cabe ao empregador estabelecer um sistema de registo de tempos de trabalho”, consagrando-se no art. 12.º, n.º 1, al. a), o dever especial do empregador de “Informar o trabalhador das características e do modo de utilização de todos os dispositivos, programas e sistemas adotados para acompanhar à distância a sua atividade”.

Em particular, quanto ao direito à desconexão, este encontra regulação nos já mencionados Projetos de Lei do PEV, BE e PS. A somar, foram apresentados mais três Projetos de Lei que visam, em exclusivo, a consagração deste direito, designadamente os Projetos de Lei n.ºs 535/XIV/1.^a (PAN), 790/XIV/2.^a (deputada não inscrita Cristina Rodrigues) e 797/XIV/2.^a (CDS-PP). Todas estas iniciativas preveem, globalmente, o direito a desligar

durante o período de descanso, sendo que nenhuma sanção ou desvantagem pode resultar para o trabalhador que não responda às solicitações do empregador. Contudo, os Projetos de Lei do BE e da deputada não inscrita Cristina Rodrigues vão mais longe, chegando a considerar que a violação do direito à desconexão profissional pode constituir assédio laboral, nos termos e para os efeitos do disposto no art. 29.º do CT. Já o CDS-PP propõe, em todo o caso, que o empregador possa, “em caso de força maior ou de urgência”, contactar o teletrabalhador. Em sentido próximo, o PS salvaguarda a existência de “situações de força maior”. Já no PL do PAN fala-se em “razões de força maior”, sendo que, nesse caso, o trabalhador terá direito “a descanso compensatório remunerado e a uma compensação remuneratória”.

Enunciadas, em traços gerais, as iniciativas legislativas em discussão que contendem com a organização, duração e limitação dos tempos de teletrabalho⁵⁴, é tempo de apreciarmos criticamente a bondade das alterações propostas, designadamente no que diz respeito à consagração do direito à desconexão, à aplicação aos teletrabalhadores de regimes de IHT e, ainda, ao conteúdo do contrato ou acordo para a prestação subordinada de teletrabalho.

3.4. O direito à não conexão

Com o incremento das TIC's, são de todos conhecidas as abruptas mudanças nas formas de viver, comunicar e trabalhar. O trabalhador digital do século XXI está sempre disponível e conectado e o trabalho acompanha-o muito para além dos limites físicos do local e do tempo de trabalho. O *e-mail*, o *smartphone*, o computador e as redes sociais são as suas principais ferramentas de trabalho, permitindo que este esteja contactável em qualquer hora e em qualquer lugar. Neste conspeto, é apodítico que a salvaguarda do tempo de autodisponibilidade dos teletrabalhadores não se basta com a clássica bipartição entre tempo de trabalho e tempo de descanso, sendo necessária a consagração de um terceiro tipo que lhes garanta um direito ao isolamento, à desconexão e ao repouso contínuo e efetivo.

Antes de mais, cumpre assinalar que este direito já encontra consagração expressa em alguns ordenamentos jurídicos europeus. Em França, este direito integra o conjunto de matérias suscetível de serem objeto de negociação coletiva anual sobre igualdade profissional entre homens e mulheres e qualidade de vida no trabalho⁵⁵. Porém, não sendo uma matéria de

⁵⁴ Dos dez Projetos de Lei em discussão, não fizemos referência ao PL n.º 812/XIV/2ª, apresentado pelo Grupo Parlamentar do PSD, porquanto o mesmo não contém alterações relevantes nesta sede.

⁵⁵ Art. L2242-17, n.º 7 do *Code du Travail*.

negociação obrigatória, na falta de qualquer acordo sindical, caberá ao empregador definir as regras e o plano de ação para o exercício do *droit à la déconnexion*, sendo certo não estar prevista qualquer sanção para o incumprimento desta obrigação.

No ordenamento jurídico belga, o legislador obriga o empregador, de forma regular ou sempre que solicitado pelos representantes dos trabalhadores, a consultar a *Comité pour la Prévention et la Protection au Travail* para questões relacionadas com a desconexão do trabalho e a utilização de meios de comunicação digital, podendo aquela entidade formular propostas e emitir pareceres com base nesta consulta⁵⁶. Ademais, a lei belga prevê que os possíveis acordos daí resultantes possam ser incorporados no regulamento de trabalho ou implementados pela celebração de acordo coletivo de trabalho⁵⁷, não se estipulando, porém, qualquer sanção para o incumprimento da obrigação do empregador de consulta do Comité.

Já o legislador italiano determina que a fixação dos tempos de repouso e das medidas necessárias para garantia da desconexão do trabalhador devem resultar de acordo entre empregador e trabalhador. Contudo, esta imposição tem um âmbito de aplicação setorial, limitando-se ao domínio do *lavoro agile*, o qual é definido como “a forma de organização do trabalho por fases, ciclos e objetivos, sem fixação de horário e local de trabalho e assente na possibilidade de utilização de instrumentos tecnológicos na prestação da atividade laboral”⁵⁸.

Em Espanha, o direito á desconexão encontra-se expressamente previsto para a generalidade dos trabalhadores dos setores público e privado⁵⁹. Em particular, o legislador espanhol impõe ao empregador que, em conjunto com os representantes dos trabalhadores, defina uma política interna sobre as modalidades de exercício do direito de desconexão e sobre as ações de sensibilização para o uso razoável das ferramentas tecnológicas.

Voltando ao panorama nacional, antes de prosseguirmos com a análise das principais diferenças dos Projetos de Lei apresentados, detemo-nos com uma questão prévia de índole terminológica. É que, ao falar-se de direito à desconexão, aparenta estarmos perante um novo direito ou faculdade que emergiu com a informatização do trabalho. Contudo, o que está em causa não é a consagração de um qualquer novo direito dos trabalhadores. Trata-se, antes, de respeitar um direito que há muito lhes assiste e que decorre das regras de limitação da duração

⁵⁶ Art. 16.º da *Loi relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale*, de 26 de março de 2018.

⁵⁷ Art. 17.º da *Loi relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale*, de 26 de março de 2018.

⁵⁸ Arts. 18.º e 19.º da Lei n.º 81/2017, de 22 de maio de 2017, *Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato*.

⁵⁹ Art. 88.º da *Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales*; art. 20bis do *Estatuto de los Trabajadores* e art. 18.º do *Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de setembro, sobre trabajo a distancia*.

da jornada laboral, desde logo, dos direitos constitucionais “ao repouso e aos lazeres, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas” (art. 59.º, n.º 1, al. d) da CRP). Assim, em bom rigor, ao invés de se falar de um direito à desconexão, fará mais sentido falar-se num “direito à não conexão” e ao correspondente dever do empregador de não contactar o trabalhador fora dos limites do seu HT, perturbando o seu tempo de repouso. Nas elucidativas palavras de LEAL AMADO, “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 de um *do not disturb!* resultante do contrato de trabalho e da norma laboral aplicável.”⁶⁰.

A maior dificuldade está, contudo, na real efetivação deste direito. Com efeito, a conexão permanente, antes de ser uma questão de ordem legal, é um problema cultural, sobretudo para os trabalhadores mais jovens e mais apegados ao uso constante das ferramentas digitais⁶¹. Vê-se, assim, consolidada uma perigosa mentalidade que julga negativamente o trabalhador que não se mantém disponível nos seus períodos de repouso. Como escreve TERESA COELHO MOREIRA, “(...) cultiva-se uma espécie de obsessão da performance”, prevalecendo uma convicção geral 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.”⁶².

Este estado de coisas é também motivado pelo receio dos trabalhadores de perderem o emprego o verem ser-lhes vedada a possibilidade de uma eventual ascensão profissional. Neste sentido, nas palavras de LEAL AMADO, “ousar desconectar-se pode implicar, a curto ou a médio

⁶⁰ AMADO, João Leal, 2018, “Tempo de Trabalho e Tempo de Vida: sobre o direito à desconexão profissional”, in *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15.ª Região*, n.º 52, Campinas, Brasil, p. 263.

⁶¹ A este respeito, MOREIRA, Teresa Coelho, 2019, “Algumas Questões sobre o Direito `Desconexão dos Trabalhadores”, in *Minerva: Revista de Estudos Laborais*, Ano IX - I, 4.ª Série, n.º 2, p. 150, questiona: “Mas como aplicar a figura da desconexão aos trabalhadores mais jovens, à geração Millennium ou Geração Y, que vivem constantemente conectados, cujo smartphone é uma espécie de terceira mão, considerando q ue obrigá-los a desconectar-se é de um enorme paternalismo? Como dizer a uma geração que não se conecta mais e que vive conectada numa constante mistura de vida profissional/vida privada?”.

⁶² MOREIRA, Teresa Coelho, 2019, ob. cit., p. 154. Também neste sentido, contrapondo a realidade portuguesa à realidade alemã, veja-se MACHADO, Carmo Sousa e OLIVEIRA, João Galamba, 2021, “Direito à desconexão – Como evitar a intrusão e a exaustão?”, in *Revista Internacional de Direito do Trabalho*, Ano I, nº 1, pp. 743-772: “Em Portugal impera a conceção que para se ser competitivo é necessário trabalhar ininterruptamente, estando permanentemente conectado, pronto a responder imediatamente às solicitações do empregador ou dos clientes.”.

prazo, ser desligado da empresa... E o receio da perda do emprego, a luta infrene para escapar às agruras do desemprego, ou, mesmo que em moldes menos drásticos, a simples preocupação em assegurar que os canais permanecem abertos para uma eventual progressão na carreira (promoções, p. ex.), tudo isto redundando em que o trabalhador, mesmo se fatigado, desgastado, perturbado, contrariado, devassado, no limiar do esgotamento, sem tempo para si e para os seus, não ousará desconectar-se.”⁶³.

Por tudo o quanto vem sendo dito, mais do que consagrar um direito à não conexão no regime específico do teletrabalho, afigura-se-nos mais relevante a positivação, no elenco das garantias do trabalhador do n.º 1, do art. 129.º do CT, de um verdadeiro dever negativo do empregador de não incomodar ou perturbar o trabalhador no seu período de repouso⁶⁴, sob pena de incorrer na prática de uma contraordenação muito grave, nos termos do n.º 2 daquele preceito.

Quanto à possibilidade de este dever não ser observado por “razões de força maior ou de urgência”, propugnada nos Projetos de Lei do PS, PAN e CDS-PP, parece-nos que a sua previsão, sem mais, esvaziaria por completo o efeito útil da consagração expressa do direito à não conexão, colocando do lado do empregador o poder de definir, em termos latíssimos, em que casos se justifica o contacto do trabalhador no seu período de descanso. Assim, ainda que se admita a existência de situações excepcionais em que o trabalhador possa ter de responder a uma chamada, *e-mail*, ou mensagem no seu período de repouso, cremos que só serão de considerar as “situações de força maior” previstas diretamente no contrato ou acordo para a prestação subordinada de teletrabalho ou em IRCT aplicável⁶⁵.

De outra banda, se o trabalhador se vir constantemente atolado, no seu período de autodisponibilidade, de *e-mails*, chamadas e mensagens sempre urgentes e inadiáveis, tal circunstância redundando, a nosso ver, numa prática de assédio laboral, proibida pelo art. 29.º do CT, pelo que acompanhamos, aqui, os Projetos de Lei apresentados pelo BE e pela deputada não inscrita Cristina Rodrigues. Com efeito, nos termos do n.º 2 deste preceito, “Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em factor de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou

⁶³ AMADO, João Leal, 2018, ob. cit., p. 262.

⁶⁴ Neste sentido, MOREIRA, Teresa Coelho, 2019, ob. cit., pp. 162 e 163.

⁶⁵ A título exemplificativo, veja-se a Cláusula 44.^a do CCT celebrado entre a APROSE e o STAS: “1 – 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”.

formação profissional, com o objectivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.” Ora, mesmo que o contacto do trabalhador no seu período de repouso, encetado de forma duradoura, reiterada e persistente pelo empregador, não se baseie em fatores discriminatórios, será certamente um “comportamento indesejado” pelo trabalhador, a que este responde, muitas vezes, com receio de possíveis represálias (seja sob a ameaça da perda do emprego ou da perda da possibilidade de ascender profissionalmente). Ademais, está em causa a própria dignidade humana dos trabalhadores, que não poderão ser sujeitos a uma jornada de trabalho interminável⁶⁶. Pelo exposto, seguindo o entendimento de LEAL AMADO, “Perante a amplitude desta previsão legal de assédio, que abrange práticas discriminatórias ou não e que abrange práticas intencionais ou não, não cremos que restem grandes dúvidas sobre a possibilidade de a violação do tempo de desconexão correspondente ao período de descanso do trabalhador vir, em tese, a constituir assédio moral.”⁶⁷.

Em face de todo o exposto, exige-se uma intervenção firme do Direito do Trabalho na resposta a este fenómeno, seja pela consagração, nos termos descritos, do direito à não conexão, pela reafirmação de princípios legais ou, ainda, pela via convencional, adaptando e desenvolvendo tais princípios consoante a realidade específica de cada setor de atividade⁶⁸.

3.5. Isenção de horário de teletrabalho

Conforme demos nota em 3.2., o teletrabalho enquadra-se no leque de situações em que se admite a aplicação do regime de IHT, mediante a celebração de acordo escrito, nos termos do disposto no art. 218.º, n.º 1, al. c) do CT.

⁶⁶ Neste sentido, MOREIRA, Teresa Coelho, 2019, ob. cit., p. 152, pergunta: “Não será a política de ter de estar constantemente online, de não poder usufruir do necessário descanso e repouso, um atentado à dignidade humana dos trabalhadores?”.

⁶⁷ AMADO, João Leal, 2018, ob. cit., pp. 264 a 266. Também nesta senda, MOREIRA, Teresa Coelho, 2019, ob. cit., p. 163.

⁶⁸ Como exemplo, veja-se o acordo alcançado, na Alemanha, num estabelecimento do grupo *Volkswagen*, o qual determinou a suspensão da conectividade entre as 18:15 horas de um dia e às 07:00 horas do dia seguinte. Num outro exemplo, a empresa automóvel *Daimler AG* colocou à disposição dos seus trabalhadores o dispositivo *Mail on Holiday*, segundo o qual, os *e-mails* enviados aos trabalhadores durante os dias de folga, feriados ou férias são seguidos de uma resposta automática, fornecendo ao remetente dos mesmos contactos alternativos ou convidando-o a reenviar o email no dia em que o trabalhador regressar ao trabalho. Estes exemplos são enunciados por METTLING, Bruno, 2015, “Transformation numérique et vie au travail: à l’attention de Mme Myriam El Khomri, Ministre du Travail, de l’Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social”, p. 22, disponível em <https://www.vie-publique.fr/sites/default/files/rapport/pdf/154000646.pdf>, consultado pela última vez em 05/10/2021.

Por sua vez, o art. 219.º, n.º 1 do CT estabelece que as partes podem acordar numa de três modalidades de IHT: “a) não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho” (isenção total); “b) possibilidade de determinado aumento do período normal de trabalho, por dia ou por semana” (isenção parcial) ou “c) observância do período normal de trabalho acordado” (isenção modelada ou relativa).

A primeira modalidade, usualmente designada de isenção total, supõe a prestação de trabalho sem necessidade de observância dos limites máximos correspondentes aos períodos normais de trabalho. Esta é a modalidade supletiva, isto é, aquela que será aplicável em caso de omissão das partes, nos termos do n.º 2, do art. 219.º do CT.

A segunda modalidade é normalmente intitulada de isenção parcial, na medida em que as partes contratam apenas a possibilidade da atividade se prolongar para além dos limites impostos pelo PNT, acordando um aumento do PNT por dia ou por semana. Na prática, estabelece-se um limite máximo semanal ou diário até ao qual não haverá prestação de trabalho suplementar.

Na terceira modalidade, designada de isenção modelada ou relativa, os períodos normais de trabalho são observados, mas não existe fixação antecipada dos momentos diários de início e termo da prestação laboral, isto é, não se define um HT. Assim, integram-se nesta modalidade os designados horários flexíveis, em que o trabalhador se obriga a cumprir o número de horas a que corresponde ao seu PNT diário, mas define o modo como as distribui ao longo do dia⁶⁹.

Quanto aos efeitos da aplicação da IHT, nos termos do art. 226.º, n.º 3, al. a) do CT, não se considera trabalho suplementar o trabalho prestado por trabalhador isento de HT em dia normal de trabalho. Ressalve-se, no entanto, que a IHT não prejudica o direito ao dia de descanso semanal (obrigatório ou complementar), a feriados ou a descanso diário (art. 219.º, n.º 3 do CT), devendo, em regra, ser respeitado um período de descanso interjornadas de 11 horas seguidas entre dois PNT's consecutivos (art. 214.º do CT). Assim, mesmo para os trabalhadores isentos de HT, os descansos diários e semanais têm de ser respeitados. Ademais, sempre se terão de se cumprir os limites máximos de prestação de trabalho suplementar estabelecidos no art. 228.º do CT.

Contudo, é facto indesmentível que com a aplicação do regime de IHT, sobretudo na modalidade de isenção total, há uma clara diminuição da autodisponibilidade do trabalhador. Como afirma MENEZES CORDEIRO, “O que caracteriza a isenção de horário não é a não sujeição

⁶⁹ Sobre as modalidades de IHT, ver AMADO, João Leal, 2019, ob. cit., pp. 251-255.

aos limites máximos normais – que, de resto, não poderá ser total e absoluta. Antes será a ausência de horas predeterminadas para a tomada do trabalho, para os intervalos de descanso e para saída.”⁷⁰ Também nesta senda, enfatizando as vantagens para o empregador da aplicação de regimes de IHT, PALMA RAMALHO refere que “(...) a não sujeição a um horário de trabalho rígido permite ao empregador ter o trabalhador à sua disposição durante muito mais tempo sem os encargos inerentes à prestação de trabalho suplementar.”⁷¹ Daí que o legislador apenas permita a aplicação deste regime a situações muito específicas e atribua, aliás, ao trabalhador isento de HT um complemento retributivo, previsto no art. 265.º n.º 1 do CT, o qual varia consoante o tipo de isenção a que o trabalhador estiver sujeito e visa exatamente compensar aquele pela exigência acrescida de disponibilidade laboral.

Feito este enquadramento, e voltando ao âmbito subjetivo de aplicação do regime de IHT do art. 218.º, n.º 1 do CT, o legislador prevê 3 situações em que se admite a celebração de acordo escrito de IHT⁷².

Em primeiro lugar, na al. a), do n.º 1, do art. 218.º do CT, prevê-se que a IHT pode ter lugar em caso de “Exercício de cargo de administração ou direção, ou de funções de confiança, fiscalização ou apoio a titular desses cargos”. A primeira parte desta al. abarca trabalhadores aos quais estarão cometidos, pelo tipo de funções que exercem, especiais deveres de zelo e diligência. Estão em causa funções de elevado grau de responsabilidade e relações laborais pautadas pela existência de uma especial relação de confiança pessoal depositada pelo empregador. Já na segunda parte da norma, estende-se a aplicação do regime aos trabalhadores que prestam apoio aos titulares dos cargos de administração, direção ou fiscalização, o que se justifica pela relação de dependência funcional que aqueles trabalhadores têm com os titulares daqueles cargos, pressupondo-se, também, a existência de uma especial relação de confiança entre estes.

Já a al. b) do normativo em crise possibilita a aplicação de regimes de isenção para as situações de “Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites do horário de trabalho”. Embora tenhamos reservas quanto à aplicação da modalidade de isenção total quanto aos trabalhadores que executam estes trabalhos, percebe-se a finalidade do legislador ao consentir na possibilidade de celebração de

⁷⁰ CORDEIRO, António Menezes, 2000, *Isenção de Horário – Subsídios para a dogmática actual do direito da duração de trabalho*, Almedina, Coimbra, p. 89.

⁷¹ RAMALHO, Maria do Rosário Palma, 2021, ob. cit., p. 461.

⁷² Por via de IRCT, podem ser previstas outras situações de admissibilidade de IHT (n.º 2).

acordo de isenção quando determinados trabalhos, pela natureza da própria atividade, têm de ser prestados fora do HT.

Para o que aqui nos interessa, a al. c) consagra a possibilidade de celebração de acordo de isenção no caso de “Teletrabalho e outros casos de exercício regular de atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato por superior hierárquico.” Se nas als. anteriores encontramos razões mais ou menos defensáveis da possibilidade de aplicação de regimes de isenção, o mesmo não sucede neste caso, não se almejando a finalidade concreta que subjaz à sua previsão. Com efeito, se o teletrabalhador não desempenha qualquer cargo dos mencionados na al. a) nem tem de executar os trabalhos descritos na al. b), não se vislumbra um fundamento atendível para o legislador enquadrar o teletrabalho nas situações excecionais que admitem a celebração de acordo de isenção. A aplicação, aos teletrabalhadores, de regimes de IHT, sobretudo na modalidade de isenção total, coloca em cheque todos os esforços que possam ser realizados no sentido de salvaguardar os limites à duração dos tempos de teletrabalho. Desde logo, limitará decididamente a efetivação do famigerado direito à não conexão. Em face deste cenário, entendemos ser necessário reformular o art. 218.º do CT, no sentido de eliminar a possibilidade do teletrabalho se compaginar, sem mais, com a isenção total de HT. Quando muito, admitimos a possibilidade de aplicação de isenção de HT modelada ou relativa, a qual permite que sejam os próprios teletrabalhadores a definir como distribuem, ao longo do dia e da semana, o seu PNT.

3.6. Do conteúdo do contrato/acordo de teletrabalho

O art. 166.º, n.º 5, do CT sujeita o contrato ou acordo de teletrabalho a forma escrita e elenca um conjunto de indicações que o mesmo deve conter. Em matéria de organização do tempo de teletrabalho, a lei exige, unicamente, que o acordo ou contrato para a prestação subordinada de teletrabalho contenha, nos termos da al. c) daquele preceito, a “Indicação do período normal de trabalho”.

Como vimos, muitas das iniciativas legislativas em discussão visam diretamente a alteração esta al. com o fito de exigir que do contrato ou acordo de teletrabalho conste, para além da indicação do PNT, a indicação, p.e., “do horário de trabalho diário e semanal” (PCP), “da forma de gestão e organização do tempo de trabalho” (deputada não inscrita Cristina Rodrigues), do “horário dentro do qual o empregador pode normalmente contactar o

trabalhador” (PS) ou, ainda, das “razões de força maior que possam justificar a prestação de trabalho fora do período normal de trabalho” (PAN).

Ora, com o objetivo de obviar à denominada “porosidade dos tempos de trabalho”⁷³, à potencial diluição das fronteiras dos tempos de teletrabalho e tempos de descanso e, conseqüentemente, da esfera de vida profissional e pessoal dos teletrabalhadores, estamos em crer que o acordo ou contrato para a prestação subordinada de teletrabalho não se pode bastar pela indicação do PNT, isto é, do número de horas, por dia e por semana, que o trabalhador se obriga a prestar (art. 198.º do CT). No teletrabalho, as especiais tendências para a desorganização do tempo de trabalho e violação dos limites temporais da jornada de trabalho não se compaginam com a mera indicação do PNT, reclamando que o acordo ou contrato de teletrabalho concretize mais pormenorizadamente o *quandum* da prestação laboral. Veja-se que, nos termos do art. 141.º, n.º 1, al. c) do CT, também se exige que o contrato de trabalho a termo resolutivo contenha indicação do PNT, pelo que esta exigência não é sequer exclusiva do contrato ou acordo de teletrabalho nem atende às suas especiais exigências nesta sede.

Assim sendo, cremos que o contrato ou acordo de teletrabalho deverá, também, indicar o HT do teletrabalhador, assim se determinando a distribuição das horas de início e termo do PNT diário, dos intervalos ou interrupções e do descanso semanal obrigatório e complementar (art. 200.º do CT). Concomitantemente, ficam delimitados os períodos em que o empregador poderá, normalmente, contactar o teletrabalhador, não sendo exigível que este responda aos contactos encetados fora do HT definido, em respeito pelo seu direito à não conexão. A existirem “razões de força maior” que legitimem o contacto fora dos limites do HT, devem estas constar, também, do acordo ou contrato de teletrabalho ou de IRCT aplicável. Quanto à definição, a jusante, desse HT, acompanhamos o PL n.º 808/XIV/2.^a (PS) no sentido de que, em princípio, salvo as tarefas que devam ser realizadas em “tempo preciso”, caberá ao teletrabalhador organizar os seus tempos de trabalho, definindo um “horário indicativo”, o qual é apostado no acordo ou contrato de teletrabalho aquando da sua celebração, assim se potenciando as vantagens do teletrabalho, apontadas pela OIT, ao nível da flexibilidade horária e potencial maior equilíbrio entre a vida pessoal e profissional dos teletrabalhadores.

A somar, seguindo o disposto na lei francesa⁷⁴, defendemos que o acordo/contrato a celebrar ou, se aplicável, o IRCT, devem, também, definir a forma e os mecanismos de controlo do tempo de teletrabalho, assim se impulsionando a negociação coletiva nestas matérias e

⁷³ MOREIRA, Teresa Coelho, 2021, ob. cit., p. 1323.

⁷⁴ Art. L1222-9-II do *Code du Travail*.

incentivando as empresas na adoção de ferramentas de controlo mais claro e preciso dos tempos de teletrabalho.

Capítulo IV - Considerações finais

- I. A massificação do teletrabalho como forma de combate à propagação do vírus da Covid-19, colocou decididamente em evidência as fragilidades do regime constante dos arts. 165.º a 171.º do CT no que concerne com a organização dos tempos de trabalho e a salvaguarda dos limites temporais da jornada laboral dos teletrabalhadores.
- II. Com efeito, o atual regime funda-se unicamente num alegado princípio de igualdade ou equiparação dos teletrabalhadores aos demais trabalhadores, ínsito no art. 169.º, n.º 1 do CT. Porém, esta igualdade ou equiparação de tratamento é, na verdade, meramente aparente, o que se descortina, p.e., pela possibilidade indiferenciada dos teletrabalhadores poderem laborar em regime de IHT (art. 218.º, n.º 1, al. c) do CT) ou, ainda, de entre as medidas excecionais e temporárias de combate à situação epidemiológica, pelo regime de concessão do apoio excecional para faltas que vigorou ao abrigo do DL n.º 10-A/2020 (arts. 22.º e 23.º).
- III. Assim, bem vistas as coisas, não existe uma verdadeira igualdade ou equiparação de tratamento jurídico dos teletrabalhadores. E, ainda que essa igualdade fosse real, a resposta do legislador não se pode fundar num mero princípio de equiparação de tratamento, antes se devendo assumir, de forma inequívoca, a natureza especial do contrato ou acordo de teletrabalho e, nessa base, apresentar uma regulamentação tendencialmente mais completa e adaptada às suas particulares especificidades.
- IV. Este esforço de adaptação do regime às particularidades do teletrabalho não deverá passar pela reavaliação dos próprios conceitos de tempo de trabalho e período de descanso previstos, respetivamente, nos arts. 197.º, n.º 1 e 199.º do CT. Decerto, atentas as crescentes pressões para a flexibilidade do trabalho, a garantia dos tempos de repouso do teletrabalhador não se deverá efetivar por recurso à rigidez conceptual, contrariando os progressos histórico e social e a maleabilidade característica do Direito do Trabalho.
- V. Diferentemente, a resposta deverá passar por potenciar as virtualidades do teletrabalho e, simultaneamente, encontrar soluções que garantam a efetividade dos

direitos e garantias dos teletrabalhadores nesta sede, as quais se devem concretizar em formas distintas de organizar, limitar e controlar os tempos de teletrabalho.

- VI.** Quanto ao controlo dos tempos de trabalho pelo empregador, seguindo as orientações da CNPD, este poderá recorrer a programas informáticos de registo dos tempos de trabalho, as quais devem destinar-se, tão só, ao registo das horas de início e termo da prestação e das pausas ou interrupções, dando cumprimento ao disposto no art. 202.º, n.º 2 do CT. Excecionalmente, o empregador pode fixar ao trabalhador a obrigação de envio de registo dos tempos de trabalho ou controlar ele próprio os tempos de disponibilidade do trabalhador através de contacto telefónico ou eletrónico.
- VII.** Quanto à salvaguarda dos limites dos tempos de teletrabalho, acompanhando as recomendações europeias e analisando os vários Projetos de Lei de regulação do teletrabalho apresentados no Parlamento português, pugna-se, desde logo, pela consagração expressa de um direito à não conexão no regime específico do teletrabalho e, mais importante, pela positivação, no elenco das garantias do trabalhador do n.º 1, do art. 129.º do CT, de um verdadeiro dever negativo do empregador de não incomodar ou perturbar o trabalhador no seu período de repouso, sob pena de incorrer na prática de uma contraordenação muito grave, nos termos do n.º 2 daquele preceito.
- VIII.** Ainda que se admita a existência de situações excecionais em que o trabalhador possa ter de responder a uma chamada, *e-mail*, ou mensagem no seu período de repouso, cremos que só serão de considerar as situações de força maior previstas diretamente no contrato ou acordo para a prestação subordinada de teletrabalho ou em IRCT aplicável.
- IX.** Ademais, se o trabalhador se vir constantemente atolado, no seu período de autodisponibilidade, de *e-mails*, chamadas e mensagens sempre urgentes e inadiáveis, tal circunstância deverá redundar, a nosso ver, numa prática de assédio laboral, proibida pelo art. 29.º do CT.

- X.** De outra banda, não se vislumbra um fundamento atendível para o legislador enquadrar o teletrabalho nas situações excepcionais que admitem a celebração de acordo de IHT, nos termos do art. 218.º, n.º 1, al. c) do CT. Assim, entendemos ser necessário reformular o art. 218.º do CT, no sentido de eliminar a possibilidade de teletrabalho se compaginar, sem mais, com a isenção total de HT. Quando muito, admitimos a possibilidade de aplicação de IHT modelada ou relativa, a qual permite que sejam os próprios teletrabalhadores a definir como distribuem, ao longo do dia e da semana, o seu PNT.
- XI.** Quanto ao conteúdo do contrato ou acordo para a prestação subordinada de teletrabalho, este não se pode bastar com a indicação do PNT, antes devendo conter, também, o HT definido pelo teletrabalhador, as eventuais razões de força maior que legitimem o contacto do empregador fora dos limites do HT e, ainda, a forma e os mecanismos de controlo do tempo de teletrabalho.
- XII.** Não obstante a alteração da regulação específica, no CT, do regime aplicável à prestação de trabalho em regime de teletrabalho, é crucial a regulação destas matérias no seio da negociação coletiva, impondo-se, em qualquer caso, a necessidade de desenvolver uma cultura jurídica que estabeleça e desenvolva diretrizes que visem garantir os direitos dos teletrabalhadores.
- XIII.** A salvaguarda dos limites do tempo de teletrabalho terá de ser acompanhada por uma (ainda mais difícil) mudança de ordem cultural, afastando-se as infrenes exigência e mentalidade de que o trabalhador tem de estar sempre disponível e contactável e olhando-se para o trabalho não apenas como meio de sustento ou produção de riqueza, mas como meio de realização pessoal de trabalhadores e respetivos empregadores.

Bibliografia

AA. VV., 2020, *Código do Trabalho Anotado*, 12.^a edição, Almedina, Coimbra

AMADO, João Leal, 2018, “Tempo de Trabalho e Tempo de Vida: sobre o direito à desconexão profissional”, in *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15.ª Região*, n.º 52, Campinas, Brasil, pp. 255-268

AMADO, João Leal, 2019, *Contrato de Trabalho: Noções Básicas*, 3.^a edição, Almedina, Coimbra

AMADO, João Leal, 2020, “O teletrabalho: do Código à Covid-19”, 25/03/2020, disponível em <https://observatorio.almedina.net/index.php/2020/03/25/o-teletrabalho-do-codigo-a-covid-19/>, consultado pela última vez em 02/08/2021

CANOTILHO, José Joaquim Gomes e MOREIRA, Vital, 2007, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, Vol. I, 4.^a edição, Coimbra Editora, Coimbra

CARVALHO, António Nunes de, 2020, "O COVID 19 (des)organizou o tempo de trabalho?", in AA. VV., 2020, *COVID-19 e Trabalho: o Dia Seguinte*, RAMALHO, Maria do Rosário Palma, MOREIRA, Teresa Coelho (coord.), Estudos Apodit 7, AAFDL Editora, Lisboa, pp. 109-156

CARVALHO, Catarina de Oliveira, 2015, "Reflexões sobre a proteção laboral das vítimas de violência doméstica", in AA.VV., 2015, *Para Jorge Leite: Escritos Jurídico-Laborais*, FERNANDES, Francisco Liberal, REDINHA, Maria Regina (coord.), Vol. I, Coimbra Editora, Coimbra, pp. 143-169

CARVALHO, Catarina de Oliveira, 2017, "Reflexões sobre o conceito de tempo de trabalho no direito europeu e respetiva articulação com o direito nacional", in AA. VV., 2017, *Estudos de Direito do Trabalho em Homenagem ao Professor António Monteiro Fernandes*, ABRANTES, José João, AMADO, João Leal, FALCÃO, David, RAMALHO, Maria do Rosário Palma, TOMÁS, Sérgio Tenreiro, XAVIER, Bernardo da Gama Lobo (coord.), Parte I, Nova Causa Edições Jurídicas, Porto, pp. 278-313

CESE, 2021, «Desafios do teletrabalho: organização do tempo de trabalho, equilíbrio entre vida profissional e pessoal e direito a desligar-se», [parecer exploratório a pedido da presidência portuguesa]”, 559.^a Reunião Plenária do CESE, 24 e 25 de março de 2021, disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/ALL/?uri=CELEX:52020AE5278>, consultado pela última vez em 04/10/2021.

CNPD, 2020, “Orientações sobre o controlo à distância em regime de teletrabalho”, 17/04/2020, disponível em https://www.cnpd.pt/media/zkhkxlp/orientacoes_controlo_a_distancia_em_regime_de_teletrabalho.pdf, consultado pela última vez em 23/09/2021

CORDEIRO, António Menezes, 2000, *Isenção de Horário – Subsídios para a dogmática actual do direito da duração de trabalho*, Almedina, Coimbra

FERNANDES, António Monteiro, 2020, *Direito do Trabalho*, 20.^a edição, Almedina, Coimbra

FERNANDES, Francisco Liberal, 2017, "Organização do Trabalho e Tecnologias de Informação e Comunicação (Exhausted but Unable to Disconnect)", *in Questões Laborais*, Ano XXIV, n.º 50, pp. 7-17

FERNANDES, Francisco Liberal, 2018, *O trabalho e o tempo: comentário ao Código do Trabalho*, Centro de Investigação Jurídico-Económica (CIJE), Universidade do Porto – Reitoria

FORBES PORTUGAL, 2020, "70% das empresas vai adotar o teletrabalho depois da pandemia", 15/12/2020, disponível em <https://www.forbespt.com/70-das-empresas-vai-adotar-o-teletrabalho-depois-da-pandemia/>, consultado pela última vez em 07/07/2021

INE, 2020, “Acompanhamento do impacto social e económico da pandemia”, 18.º relatório semanal, 05/08/2020, disponível em https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUESdest_boui=446135303&DESTAQUESmodo=2, consultado pela última vez em 01/07/2021

LAMBELHO, Ana e GONÇALVES, Luísa Andias, 2021, *Direito do Trabalho: Da Teoria à Prática*, 2.ª edição, Rei do Livros, Lisboa

LEITÃO, Luís Menezes, 2021, *Direito do Trabalho*, 7.ª edição, Almedina, Coimbra

“Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho: Versão de Trabalho para Consulta Pública”, Junho de 2021, disponível em <https://www.portugal.gov.pt/pt/gc22/comunicacao/documento?i=livro-verde-sobre-o-futuro-do-trabalho>, consultado pela última vez em 10/07/2021.

MACHADO, Carmo Sousa e OLIVEIRA, João Galamba, 2021, “Direito à desconexão – Como evitar a intrusão e a exaustão?”, in *Revista Internacional de Direito do Trabalho*, Ano I, n.º 1, pp. 743-772

MELLA MÉNDEZ, Lourdes, 2017, “La Configuración del Teletrabajo en el Derecho Portugués: Algunas Reflexiones al Hilo del Ordenamiento Español”, in AA. VV., 2017, *Los Actuales Cambios Sociales y Laborales: Nuevos Retos para el Mundo del Trabajo*, MELLA MÉNDEZ, Lourdes (dir.), SERRANI, Lavinia (coord.), Vol. 1, Peter Lang, Suíça, pp. 287-320

METTLING, Bruno, 2015, "Transformation numérique et vie au travail: à l'attention de Mme Myriam El Khomri, Ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social", disponível em <https://www.vie-publique.fr/sites/default/files/rapport/pdf/154000646.pdf>, consultado pela última vez em 05/10/2021.

MILOTAY, Nora, 2021, "The right to disconnect", European Parliamentary Research Service, disponível em [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2021/659443/EPRS_ATA\(2021\)659443_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2021/659443/EPRS_ATA(2021)659443_EN.pdf), consultado pela última vez em 02/10/2021.

MOREIRA, Teresa Coelho, 2014, "Algumas Notas sobre as Novas Tecnologias de Informação e Comunicação e o Contrato de Teletrabalho Subordinado", in *Scientia Iuridica: Revista de Direito Comparado Português e Brasileiro*, Tomo LXIII, n.º 335, pp. 323-343

MOREIRA, Teresa Coelho, 2019, “Algumas Questões sobre o Direito ‘Desconexão dos Trabalhadores’”, in *Minerva: Revista de Estudos Laborais*, Ano IX - I, 4.ª Série, n.º 2, pp. 129-166

MOREIRA, Teresa Coelho, 2020, “Portuguese Labour Law in times of Covid19: some aspects”, 06/04/2020, disponível em <https://oficialblogofunio.com/2020/04/06/portuguese-labour-law-in-times-of-covid19-some-aspects/>, consultado pela última vez em 01/07/2021

MOREIRA, Teresa Coelho, 2021, “Teletrabalho em tempos de pandemia: Algumas Questões”, in *Revista Internacional de Direito do Trabalho*, Ano 1, n.º 1, pp. 1299-1329

OIT, 2016, “Workplace Stress: a collective challenge”, Genebra, disponível em <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work>, consultado pela última vez em 12/07/2021

OIT, 2019, “Safety and Health at the Heart of the Future of Work, Building on 100 years of experience”, 18/04/2019, disponível em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_686645.pdf, consultado pela última vez em 03/07/2021

RAMALHO, Maria do Rosário Palma, 2021, *Tratado de Direito do Trabalho: Parte II – Situações Laborais Individuais*, 8.ª edição, Almedina, Coimbra

RAY, Jean-Emmanuel, 1996, "Le Droit du Travail à l'Épreuve des NTIC: Une nécessaire adaptation", in *Droit Social*, n.º 4

RAY, Jean-Emmanuel, 2015, “Qualité de vie et travail de demain”, in *Droit Social*, n.º 2

REDINHA, Maria Regina Gomes, 2007, “Teletrabalho: anotação aos arts. 233º a 243º do Código do Trabalho de 2003”, disponível em <https://repositorio-aberto.up.pt/handle/10216/18645>, consultado pela última vez em 05/07/2021

REDINHA, Maria Regina, "Teletrabalho 2020 ou o encanto de Janos", *in* AA. VV., 2020, "COVID-19 e Trabalho: o Dia Seguinte", RAMALHO, Maria do Rosário Palma, MOREIRA, Teresa Coelho (coord.), Estudos Apodit 7, AAFDL Editora, Lisboa, pp. 39-48

"Relatório anual sobre a evolução da negociação coletiva em 2020", 2021, Centro de Relações Laborais, 18/06/2021, disponível em <https://ccp.pt/2021/06/relatorio-anual-sobre-a-evolucao-da-negociacao-coletiva-para-2020/>, consultado pela última vez em 30/09/2021

SOUSA, Duarte Abrunhosa e, "Breve viagem pelo regime de teletrabalho na "legislação COVID""", *in* AA. VV., 2020, "COVID-19 e Trabalho: o Dia Seguinte", RAMALHO, Maria do Rosário Palma, MOREIRA, Teresa Coelho (coord.), Estudos Apodit 7, AAFDL Editora, Lisboa, pp. 49-63