



UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

ACIDENTES DE (TELE)TRABALHO

Tiago Filipe Pereira Cabral

Faculdade de Direito | Escola do Porto

2023

UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

ACIDENTES DE (TELE)TRABALHO

Tiago Filipe Pereira Cabral

Orientador: Professor Doutor Júlio Manuel Vieira Gomes

Faculdade de Direito |Escola do Porto

2023

“Os homens mais espirituais, por serem os mais fortes, encontram a sua felicidade onde os outros deparariam com a sua ruína: no labirinto, na dureza para consigo e para com os outros, na busca; o seu prazer é o autodomínio: o ascetismo torna-se neles natureza, necessidade, instinto. A tarefa difícil surge-lhes como privilégio; brincar com pesos que oprimem os outros é para eles recreação... O conhecimento – uma forma de ascetismo. Eles são a espécie mais honrosa de homens: mas tal não exclui que sejam também a mais cheia de humor, a mais amável”

FRIEDRICH NIETZSCHE in **O Anticristo**, *tradução de Artur Mourão diretamente do alemão.*

Agradecimentos

Aos meus pais, que sempre me apoiaram ao longo de todo o meu percurso pessoal e académico, demonstrando nada menos do que compreensão, consideração e orgulho por tudo aquilo que faço.

A todos os meus amigos da vida – e para a vida – que tão pacientemente toleram os meus devaneios e sonhos. Avidéz com avidéz se paga.

Ao excelentíssimo Senhor Professor Doutor Júlio Manuel Vieira Gomes, meu orientador na elaboração desta dissertação. É com profunda admiração que agradeço os incomensuráveis ensinamentos e lições que me transmitiu.

A todos os meus caros colegas da Nuno Cerejeira Namora, Pedro Marinho Falcão & Associados, por diariamente me mostrarem a imensidão daquilo que ainda existe para aprender.

Resumo: Na presente dissertação analisamos o regime jurídico do “teletrabalho”, desenvolvendo em especial a matéria do “acordo de teletrabalho” e de alguns aspetos do seu conteúdo mínimo obrigatório – na sequência da alteração legislativa operada pela Lei n.º 83/2021 – a saber: o “local de trabalho” e o “tempo de trabalho”. Explicamos ainda a articulação do teletrabalho com o conceito de “acidente de trabalho”, evidenciando os problemas e insuficiências jurídicas da legislação acidentária que podem surgir neste âmbito.

Palavras-chave: Teletrabalho; Acordo de Teletrabalho; Local de Trabalho; Tempo de Trabalho; Acidente de Trabalho; Acidente Doméstico; Acidentes *in itinere*;

Abstract: In this dissertation, we analyze the legal regime of 'telework,' specifically developing the subject of the 'telework agreement' and some aspects of its mandatory minimum content - following the legislative amendment made by Law No. 83/2021 - namely, the 'place of work' and 'working time.' We also explain the articulation of telework with the concept of 'work accident,' highlighting the legal problems and inadequacies of accident legislation that may arise in this context.

Key Words: Telework; Telework Agreement; Place of Work; Working Time; Work Accident; Domestic Accident; Commuting Accidents;

Resumen: En la presente disertación analizamos el régimen jurídico del "teletrabajo", desarrollando en particular la materia del "acuerdo de teletrabajo" y algunos aspectos de su contenido mínimo obligatorio -siguiendo la modificación legislativa efectuada por la Ley n.º 83/2021- a saber: el "lugar de trabajo" y el "tiempo de trabajo". También explicamos la articulación del teletrabajo con el concepto de "accidente laboral", destacando los problemas e insuficiencias jurídicas de la legislación de accidentes que pueden surgir en este ámbito.

Palabras clave: Teletrabajo; Teletrabajo; Acuerdo de teletrabajo; Lugar de trabajo; Tiempo de trabajo; Accidente laboral; Accidente doméstico; Acidentes *in itinere*;

Índice

Advertência	9
Lista de Abreviaturas	10
Introdução	11
Capítulo I – O Teletrabalho	11
1.1 – O “Teletrabalho” ou o “Barril Vazio”	11
1.2 – O fenómeno do “Teletrabalho” e a sua noção legal: o âmbito de aplicação	15
1.3 – O Acordo para a prestação de Teletrabalho: as noções de “local” e “tempo” decorrentes da alteração legislativa operada pela Lei n.º 83/2021	19
Capítulo II – Os Acidentes de Trabalho	24
2.1 – A Responsabilidade por danos decorrentes de Acidentes de Trabalho: Um breve enquadramento teórico-dogmático	24
2.2 - O conceito de “Acidente de Trabalho” e a sua definição legal	28
2.2.1 – O critério subjetivo	29
2.2.2 – O critério geográfico	31
2.2.3 – O critério temporal	31
2.2.4 – Onexo de causalidade	32
2.3 – “Acidente de Trabalho” e “Acidente Doméstico”	34
Conclusão	40
Bibliografia	41

Advertência

Da bibliografia constam todos os textos que foram consultados em virtude da presente dissertação, aparecendo estes identificados nas notas de rodapé. Na sua identificação, utiliza-se os nomes pelos quais os autores são geralmente conhecidos, o ano de edição da obra em questão e, caso se revele necessário, a página – ou páginas – de maior relevo.

A bibliografia está organizada alfabeticamente, em função do apelido do autor ou do primeiro apelido dos autores, quando múltiplos.

Na bibliografia, cada um dos textos aparece sempre identificado em função dos seguintes elementos: pelo nome do autor, pelo título, pelo ano de edição, pelo local de edição e se necessário, pelas páginas.

A maior parte das transcrições que constam da presente dissertação foram feitas em língua portuguesa. Todas as citações em língua estrangeira foram traduzidas para português, com a exceção de uma delas, que por questões de precisão e rigor intelectual permaneceu na sua língua original. Todas as traduções realizadas são da nossa autoria e responsabilidade.

Toda a jurisprudência portuguesa invocada pode ser consultada em www.dgsi.pt.

Lista de Abreviaturas

- Ac. – Acórdão
- art. - artigo
- arts. - artigos
- CC – Código Civil
- CRP – Constituição da República Portuguesa
- CT – Código do Trabalho
- LAT – Lei n.º 98/2009
- n.º – número
- ss. – e seguintes
- STJ – Supremo Tribunal de Justiça
- TIC – Tecnologias de informação e comunicação
- TRC – Tribunal da Relação de Coimbra
- TRE – Tribunal da Relação de Évora
- TRG – Tribunal da Relação de Guimarães
- TRL – Tribunal da Relação de Lisboa
- TRP – Tribunal da Relação do Porto

Introdução

Com a presente dissertação, pretendemos analisar o fenómeno do teletrabalho e a forma como a compreensão jurídica deste se articula com a matéria dos acidentes de trabalho, isto é, revelando os pontos de conexão e de divergência entre ambos os regimes, assim como as implicações teóricas que a referida articulação conceitual exige. Deste modo, expondo o itinerário do presente estudo, depois de realizado o enquadramento teórico-legal do “teletrabalho”, procederemos à análise da figura do “acordo de teletrabalho”, indagando especificamente sobre as noções de “local” e de “tempo de trabalho” fixadas pela Lei n.º 83/2021, e as suas repercussões no que diz respeito à tutela jurídica acidentária. Posteriormente, tecidas as adequadas considerações sobre o conceito de “acidente de trabalho”, demonstraremos as dificuldades e insuficiências decorrentes da aplicação da LAT aos sinistros que se verificam quando a prestação laboral é executada em regime de teletrabalho.

Capítulo I – O Teletrabalho

1.1 – O “Teletrabalho” ou o “Barril Vazio”¹

Nas sociedades pós-industriais, em virtude da constante evolução tecnológica e do devir do tecido socioeconómico, uma das dimensões com maior significância da existência humana sofreu uma mutação irretornável: o trabalho. Um dos maiores desafios propostos ao Direito do Trabalho não só enquanto ramo do Direito, mas também sob a forma de “ciência social e humana”² é a maneira como realiza o enquadramento conceitual das diferentes metamorfoses sofridas pela relação jurídico-laboral clássica³.

¹O presente título baseia-se numa velha história enunciada pelo filósofo esloveno SLAVOJ ZIZEK, 2009 : 1, “Existe uma velha história sobre um trabalhador acusado de roubar: todas as tardes, quando ele deixa a fábrica, o barril que traz consigo é minuciosamente inspecionado. Os guardas não conseguem encontrar nada. Está sempre vazio. Finalmente, tudo faz sentido: aquilo que o trabalhador está a roubar são os próprios barris”. Tradução da nossa autoria e responsabilidade, realizada diretamente do inglês. No nosso entendimento, a teorização e análise crítica de uma determinada figura ou conceito jurídico não pode assentar apenas no estudo do seu regime legal, mas também na forma como este se articula e se conecta com outras figuras e/ou conceitos ou, em última instância, com a própria realidade material que pretende traduzir e regular.

²DIOGO FREITAS DO AMARAL, 2004 : 46. Na obra supracitada, o autor refere-se à aceção de “Direito” como “ciência social”, que se distingue das suas outras aceções, enquanto “Direito objetivo” e “direito subjetivo”.

³A relação de trabalho *standard* já experimentou um amplo conjunto de mudanças ao longo do tempo, entre as quais se destacam as transformações sofridas em virtude da industrialização, da computação e da eletrónica. Fazendo nossas as palavras de MARIA REGINA REDINHA, 2001 : 88, após o impacto produzido

A inquietação incessante do sistema económico e o desenvolvimento tecnológico produziram uma mudança estrutural, não apenas no que toca ao conceito mais elementar de “trabalho”, mas também na forma como os vários elementos constituintes da realidade socioeconómica são coletivamente apreendidos e, conseqüentemente, compreendidos e enquadrados. No passado, uma das características mais predominantes do conceito de “empresa” era, precisamente, a sua “estaticidade”, que constituía, até um certo momento histórico, um fator inultrapassável da sua identidade social. Assim, a empresa era definida como um “centro jurídico, físico e social de produção que agrega um coletivo de trabalhadores sujeito a um estatuto único e homogêneo”⁴. Em contrapartida, atualmente, a empresa tornou-se uma realidade dinâmica, fragmentária, descentralizada, desmaterializada e pautada pela heterogeneidade dos seus vínculos jurídicos. Em suma, na modernidade, até a empresa acaba por se apresentar em moldes líquidos e rarefeitos, aglomerando uma multiplicidade de realidades em si mesma⁵.

Por identidade de razão, o mesmo fenómeno ocorre com a relação jurídico-laboral. Deste modo, numa era tecnológica dominada pela digitalização, a execução e inserção organizativa da prestação jurídico-laboral deixa de assentar nos seus trâmites clássicos. Destarte, a prestação de trabalho já não implica a deslocação física do trabalhador para um local de trabalho pré-fixado, onde este labora em função de um horário de trabalho aprioristicamente estabelecido. Nos moldes clássicos da relação laboral, o trabalhador voltava para casa ao final do dia, despindo as vestes da sua vida profissional para começar a sua vida pessoal, privada e familiar⁶.

pela indústria automóvel, “o transistor parece destinado a um papel emblemático no desenho da sociedade pós-industrial”.

⁴Como afirma MARIA REGINA REDINHA, 2001 : 88, “as tecnologias de informação não estão isentas de responsabilidade no declínio da empresa fordista”, sendo que, cada vez mais, a empresa “adota uma estrutura reticular que permite a adaptação mimética às exigências do mercado: produz-se aquilo que serve, no momento em que serve e com os meios estritamente indispensáveis”.

⁵Fala-se de um modelo de organização de trabalho em “trevo”, que consiste no exercício da atividade empresarial por várias categorias e/ou tipos de trabalhadores, designadamente: trabalhadores internos, empresas contratadas ou subcontratadas (fenómeno do *outsourcing*), e trabalhadores externos (na qual se enquadram os teletrabalhadores domiciliários). MARIA IRENE GOMES, 2020 : 2.

⁶Seguindo o afirmado por JOÃO LEAL AMADO, 2018 : 124, na contemporaneidade, “a situação típica inverte-se, sendo o trabalho que, de algum modo, se desloca até ao trabalhador”. Segundo ALBERTO LEVI, 2022 : 103, “a tecnologia, de facto, permite uma progressiva desmaterialização física da empresa, com a possibilidade de desagregar a contextualidade física do “onde” se trabalha e muitas vezes também do “quando” se trabalha, pelo que o espaço físico em que tradicionalmente se produz, ou seja, a empresa em seu sentido clássico, tende a dissolver-se, libertando-se da sua componente física e tornando-se cada vez mais “virtual”.

Posto isto, dada a flexibilidade e ductilidade da organização do trabalho na contemporaneidade, já não é possível enquadrar o trabalho subordinado nos quadros tradicionais de uma relação fordista⁷. Assim, o teletrabalho, caracterizado pela realização da prestação jurídico-laboral à distância (“elemento geográfico ou topográfico”) e com recurso a TIC (“elemento tecnológico ou instrumental”)⁸, revela-se uma das figuras de maior importância no seio deste fenómeno, que apenas se viu intensificado com o advento da pandemia COVID-19.

Recuando até ao momento da origem do teletrabalho, a verdade é que este sempre teve uma natureza controversa: foi apontado, por uns, como uma modalidade de trabalho altamente vantajosa e eficiente e apresentado, por outros, como um fenómeno revestido de descrença e ceticismo⁹. A posição por nós adotada na presente dissertação é, indubitavelmente, pautada pela ambivalência, visto que o teletrabalho apresenta um amplo leque de benefícios, por um lado, e de desvantagens, por outro¹⁰.

No que concerne a esfera jurídica do trabalhador, mais do que os riscos físicos¹¹, o teletrabalho implica um conjunto de preocupações específicas, quanto à segurança e saúde no trabalho. Neste sentido, destaca-se o elevado risco de isolamento social para o trabalhador, facto que pode possuir consequências danosas para este, como a redução da sua capacidade de interação social e, até, a deterioração da sua própria saúde¹². Ademais,

⁷Sobre esta matéria, ALEJANDRA SELMA PENALVA, 2016: 132-133, referindo-se especificamente ao teletrabalho, afirma que “muitos dos institutos clássicos criados para proteger os direitos laborais durante o desenvolvimento da relação laboral, pelas suas características, na prática não são plenamente úteis para a satisfação das necessidades de proteção do teletrabalho”. Tradução da nossa responsabilidade e autoria. Aliás, a dificuldade de definir e enquadrar um conceito jurídico possui uma onerosidade acrescida, quando esse mesmo conceito é “portador de elementos desestruturantes de um “tipo” consagrado e estabelecido”. ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, 2022 : 7.

⁸JOÃO LEAL AMADO, 2018 : 124-125.

⁹Na esteira do afirmado por MARIA REGINA REDINHA, 2001 : 91, a originalidade do teletrabalho encontra-se “na possibilidade da distanciação física dos sujeitos envolvidos na relação de trabalho. Possibilidade que tem dado azo a entusiasmos proféticos e ceticismos cautelosos”.

¹⁰Vide MARIA EUNICE LOPES DE ALMEIDA, 2020 : 87 e JOÃO LEAL AMADO, 2018 : 124. Quanto aos supostos benefícios ambientais do teletrabalho, colocamos, contudo, sérias dúvidas, já que a questão não se afigura totalmente líquida. Assim, na sequência do afirmado por JÚLIO GOMES, 2022 : 182, “o recurso acrescido à informática está relativamente pouco desenvolvida e os equipamentos exigem o recurso a materiais poluentes (ácidos, metais pesados, solventes)”.

¹¹Como as radiações nocivas decorrentes dos instrumentos tecnológicos; a inexistência de exercício físico por parte do teletrabalhador; os riscos associados à instalação elétrica dos equipamentos; e a existência de distúrbios músculo-esqueléticos. JÚLIO GOMES, 2022 : 187-188. Para um desenvolvimento do estudo dos distúrbios músculo-esqueléticos, vide GORSKI, GABRIELA MARTINS *et al.*, 2014. Salienta-se, também, a exposição de carácter prolongado a “campos eletromagnéticos e ecrãs de visualização”. ANA RIBEIRO COSTA, 2020 : 158.

¹²É precisamente por esta razão que MARIA REGINA REDINHA, 2001 : 94 alerta para o “desenraizamento social e psicológico do trabalhador”, como produto da execução da sua prestação laboral em regime de teletrabalho. Segundo um estudo realizado por HAWKLEY, LOUISE C. *et* JOHN P. CAPITANIO, 2015 : 2-7,

o solipsismo na realização da prestação laboral pode também gerar o empobrecimento da experiência profissional do trabalhador, decorrente da redução significativa do contacto humano, o que pode ter repercussões negativas no desenvolvimento da carreira do trabalhador¹³. Acrescenta-se, ainda, a “sensação de vigilância permanente e dificuldade de conciliação com a vida pessoal”¹⁴, que, em bom rigor, consubstanciam uma consequência da miscigenação da vida profissional com a vida pessoal associada ao teletrabalho¹⁵. Por último, destaca-se a existência de riscos psicossociais como o “stress tecnológico”¹⁶, as “tecnoadições” e outros fenómenos de natureza paralela, como a “tecnofobia” e a “tecnofadiga”¹⁷. Assim, por causa da sua natureza ambivalente, das preocupações que suscita e da multiplicidade de formas que o teletrabalho assume – como se desenvolverá *infra* – este revela-se um fenómeno complexo, intrincado e multifacetado.

Por seu turno, o sistema jurídico-normativo não pode ser caracterizado por um conjunto de aparelhos conceituais, sectorialmente divididos em “ramos” fechados e estagnados. Antes pelo contrário, consiste num fluxo dinâmico de normas, no qual qualquer construção conceitual proveniente da realidade material – e seu consequente enquadramento jurídico-normativo – pode implicar, em última instância, uma reestruturação de conceitos basilares¹⁸.

existe uma correlação entre a perceção de “isolamento social” por parte do indivíduo e a degradação da sua saúde mental, física e cognitiva. Neste seguimento, por sua vez, um estudo publicado no American Journal of Epidemiology demonstra a existência de uma correlação entre o “isolamento social” e o risco de morte prematura. ALCARAZ, KASSANDRA I. *et al.*, 2019.

¹³MARIA IRENE GOMES, 2020 : 3. Ressalva-se a existência de um dever jurídico da entidade empregadora de “diligenciar no sentido da redução do isolamento do trabalhador”, nos termos do art. 169.º-B, n.º 1, alínea c) do CT.

¹⁴ANA RIBEIRO COSTA, 2020 : 9.

¹⁵No teletrabalho, existe uma ubiquação da subordinação jurídica, operada pela utilização das TIC. Assim, embora estejam fisicamente separados, permanecem quer o trabalhador, quer a entidade empregadora, conectados um ao outro. ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, 2020 : 244. De não somenos importância é um estudo da Eurofound, datado de 2016, que demonstra que o número de horas de trabalho prestadas pelos trabalhadores que recorrem a TIC é mais elevado. CABRITA, JORGE *et al.*, 2016. Concluindo com as palavras de JÚLIO GOMES, 2022 : 181, “a maior autonomia na gestão do tempo pode revelar-se facilmente uma miragem, diluindo-se as fronteiras, temporais e espaciais, entre a vida profissional e a vida pessoal”.

¹⁶O “stress tecnológico” traduz-se num estado de tensão psicofisiológica, decorrente da utilização de TIC. A importância deste fenómeno evidencia-se no facto de este risco poder estar na génese de “transtornos mentais e comportamentais, tais como o esgotamento, o burnout, o desgaste, a ansiedade e a depressão, assim como danos físicos, como doenças cardiovasculares e distúrbios músculo-esqueléticos”. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2016 : 6.

¹⁷Para maiores desenvolvimentos, vide SECRETARIA DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE, 2019 e ANA RIBEIRO COSTA, 2022 : 157 e ss.

¹⁸MARIA IRENE GOMES, 2020 : 3 refere que o teletrabalho impõe ao Direito do Trabalho “o repensar de certos conceitos laborais, como os de local de trabalho e de tempo de trabalho”.

Posto isto, o estudo jurídico do teletrabalho pressupõe não apenas uma análise da plurivocidade com que este fenómeno se apresenta – e se transforma – na realidade material, mas também do modo como impõe uma nova reflexão sobre noções estruturais do ordenamento jurídico-laboral, como o próprio conceito de “acidente de trabalho”. Destarte, a reconfiguração da relação de trabalho *standard* – nos termos já explanados – e o aparecimento do teletrabalho exigem uma reconceitualização desta noção. Consequentemente, o olhar do intérprete não deve estar exclusivamente direcionado para o “interior barril”, mas antes dirigido ao próprio “barril” enquanto paradigma e objeto de análise¹⁹.

1.2 – O fenómeno do “Teletrabalho” e a sua noção legal: o âmbito de aplicação²⁰

Apesar de não se afigurar tarefa simples a de definir juridicamente aquilo que se entende por “teletrabalho”²¹, em termos gerais, a doutrina tem apontado a existência de dois traços característicos desta modalidade de organização de trabalho, designadamente: o elemento “topográfico” e o elemento “instrumental”²².

A particularidade do teletrabalho enquanto realidade apreensível caracteriza-se, essencialmente, pela articulação de dois fatores: por um lado, a execução da prestação jurídico-laboral à distância e, por outro, o recurso às TIC²³. Contudo, importa especificar que o recurso às TIC tem de assumir um papel primário na execução da prestação jurídico-

¹⁹Acompanhamos SARA LEITÃO, 2021 : 210, quando a autora afirma que o regime jurídico dos acidentes de trabalho “foi e está pensado para uma relação laboral assente nos cânones tradicionais, com fronteiras relativamente bem delimitadas entre tempo de trabalho e períodos de descanso e exercida em instalações do empregador, a mudança de paradigma que paulatinamente se vem fazendo sentir no panorama das relações de trabalho subordinado, seja através do crescente recurso às tecnologias de informação e comunicação, da deslocalização da atividade laboral e, de uma forma geral, da modernização das relações de trabalho, influencia diretamente a sinistralidade laboral e conduz à necessidade de análise e adaptação dos quadros clássicos de matéria a diferentes realidades e novos desafios”. No mesmo sentido, JÚLIO GOMES, 2021: 145, “o conceito de acidente de trabalho, pelo menos no seu “núcleo duro”, regulado no artigo 8.º da LAT, parece ter sido concebido em um contexto histórico em que o trabalho por conta de outrem era realizado essencialmente em um espaço disponibilizado e controlado pelo empregador e numa realidade em que o próprio tempo de trabalho era muito mais fácil de distinguir do tempo de não trabalho ou, se se preferir, era muito mais rígido”.

²⁰A noção de teletrabalho consubstancia um “critério objetivo de aplicação do respetivo regime jurídico”. MARIA REGINA REDINHA, 2022 : 21-22.

²¹Aliás, tal deve-se ao facto do teletrabalho se apresentar na realidade material sob vestes múltiplas, assumindo diferentes modalidades, categorias ou tipos.

²²Existe uma variação terminológica quantos aos elementos caracterizadores do teletrabalho, utilizando-se também a nomenclatura de “fator geográfico”, quanto ao primeiro elemento supraelencado, e de “fator funcional” ou “elemento tecnológico”, relativamente ao segundo. MARIA IRENE GOMES, 2020 : 7.

²³MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, 2022 : 63.

laboral, inclusivamente no que ao seu conteúdo funcional diz respeito²⁴. Em boa verdade, o recurso às TIC é o “critério eletivo” do teletrabalho enquanto modalidade de contrato de trabalho²⁵.

No entanto, não obstante as características apontadas, convém realçar que o teletrabalho é um fenómeno vago, complexo e subtil. Em virtude da multiplicidade de expressões que o teletrabalho assumiu, a doutrina categorizou este fenómeno em diversas modalidades, variáveis em função de um conjunto de critérios, designadamente: do local onde a atividade jurídico-laboral é prestada; do tipo de comunicação estabelecida entre o teletrabalhador e o beneficiário da atividade; e, por fim, da relação jurídica existente entre o teletrabalhador e o beneficiário da atividade.

Deste modo, em função do primeiro critério, é possível categorizar o teletrabalho nas seguintes divisões: o “teletrabalho no domicílio”²⁶, o “*telecottage*”²⁷, o “teletrabalho em escritório satélite”²⁸ e o “teletrabalho móvel”²⁹. Existe, também, a possibilidade de articular qualquer uma das diferentes modalidades supramencionadas com a realização

²⁴Existe doutrina que defende a existência de um “elemento organizatório”, dependente da quantidade de trabalho realizado na conjugação dos fatores supramencionados. Assim, se a utilização de TIC se revelar de caráter secundário – ou pelo menos de importância diminuta – já não estamos perante uma situação de teletrabalho. Deste modo, não será qualificado como “teletrabalho” o exercício da atividade profissional em que a verificação dos elementos “geográfico” e “tecnológico” é de caráter meramente ocasional ou eventual. MARIA IRENE GOMES, 2020 : 9.

²⁵MARIA REGINA REDINHA, 2022 : 25. Para maiores desenvolvimentos no que diz respeito às TIC, vide MARIA REGINA REDINHA, 2019 : 123 e ss.

²⁶Também apelidado de “teletrabalho domiciliário”. Como o nome indicia, em regra geral, o teletrabalhador executa a sua prestação laboral no seu domicílio. Todavia, cumpre salientar que este não tem de corresponder estritamente ao conceito técnico-jurídico de “domicílio”, podendo o trabalhador laborar noutro lugar objeto do seu direito de propriedade. PEDRO ROMANO MARTINEZ, 2023 : 20.

²⁷O teletrabalhador executa a sua prestação jurídico-laboral em local externo ao seu domicílio e às instalações principais do beneficiário da atividade, sendo estes locais apelidados de “centros de trabalho comunitário”. MARIA EUNICE LOPES DE ALMEIDA, 2020 : 85.

²⁸Os escritórios satélites podem ser definidos como “uma unidade física, apartada da sede ou localização central da empresa, onde vários teletrabalhadores partilham o espaço e equipamento necessário para a sua atividade”. MARIA REGINA REDINHA, 2001 : 97. O que distingue os “escritórios satélites” dos “centros de trabalho comunitários” é, precisamente, o facto de os primeiros serem unicamente ocupados por trabalhadores vinculados à mesma entidade empregadora.

²⁹Também apelidado de teletrabalho “nómada” ou “itinerante”. O teletrabalhador executa a sua atividade laboral num local externo às instalações do beneficiário da atividade, que não é aprioristicamente definido nem, por sua vez, fixo. MARIA EUNICE LOPES DE ALMEIDA, 2020 : 85. Segundo MARIA REGINA REDINHA, 2022 : 23-24, a maioria destes teletrabalhadores, apelidados de “nómadas digitais”, exercem a sua atividade de forma autónoma, sendo que apenas uma reduzida fração é que se reconduz à categoria de trabalhador subordinado.

esporádica da atividade laboral nas instalações principais da empresa, falando-se, nestes casos, em teletrabalho “rotativo”, “alternado” ou “pendular”³⁰.

Por seu turno, atendendo ao segundo critério, é possível distinguir entre o “teletrabalho *offline*”³¹, o “teletrabalho *one way line*”³² e o “teletrabalho *online*”³³.

Por último, aplicando o terceiro critério, o teletrabalho pode ser prestado de forma autónoma, subordinada e parasubordinada³⁴. O teletrabalho autónomo é prestado ao abrigo da figura jurídica do contrato de prestação de serviços³⁵, enquanto que o teletrabalho subordinado existe no âmbito de um contrato de trabalho³⁶. Por outro lado, o teletrabalho parasubordinado integra-se nas chamadas “situações equiparadas”, nos termos do art. 10.º do CT. Neste último caso, o teletrabalho é prestado em termos ambíguos, sendo, conseqüentemente, insuscetível de ser subsumido integralmente a

³⁰MARIA IRENE GOMES, 2020 : 9. Esta modalidade de carácter mais flexível tem assento legal no art. 166.º, n.º 3 do CT, no qual consta que “o acordo de teletrabalho define o regime de permanência ou de alternância de períodos de trabalho à distância e de trabalho presencial”.

³¹Nesta situação, não existe uma “comunicação informática entre quem trabalha e quem recolhe o resultado do trabalho”, sendo a execução da prestação laboral baseada em instruções prévias. MARIA REGINA REDINHA, 2001 : 99.

³²Nesta modalidade, existe um “fluxo de dados ou informações do computador periférico para o central sem que haja possibilidade de retorno”, verificando-se, assim, uma “conexão de sentido único”. MARIA REGINA REDINHA, 2001 : 99. MARIA EUNICE LOPES DE ALMEIDA, 2020 : 86 afirma que no “teletrabalho *one way line*, há uma comunicação constante, em tempo real e unidirecional, através de tecnologias de informação e de comunicação, entre o teletrabalhador e o beneficiário da atividade”.

³³Aqui, “o computador externo está inserido numa rede de comunicações eletrónica (intranet), o que permite um diálogo interativo constante, em tempo real, não só com o computador matricial, mas com todos os terminais da rede”. MARIA REGINA REDINHA, 2001 : 99.

³⁴MARIA ROSÁRIO DA PALMA RAMALHO, 2022 : 63-64. Quanto à questão de subordinação jurídica no teletrabalho, vide MARIANA CANDINI BASTOS, 2004.

³⁵Segundo o disposto no art. 1154.º do CC.

³⁶Nos termos dos arts. 11.º do CT e 1152.º do CC. O teletrabalho pode ser prestado mediante qualquer modalidade de contrato de trabalho, nomeadamente, através de um contrato de duração indeterminada ou contrato a termo, e de um contrato a tempo completo ou contrato a tempo parcial. O teletrabalho subordinado, na ótica de MARIA ROSÁRIO DA PALMA RAMALHO, 2022 : 64-65, poderá corresponder a uma das seguintes situações: “será um contrato de trabalho especial, no caso de ser *ab initio*, celebrado nesse regime com um trabalhador externo à empresa (é a modalidade que designamos como teletrabalho externo e que está agora prevista na parte final do n.º 1 do artigo 166.º do CT); ou consubstanciará uma vicissitude modificativa de um contrato de trabalho comum já em execução (é a modalidade que designamos como teletrabalho interno, que está agora prevista na parte inicial do n.º 1 do artigo 166.º do CT), que será em princípio, temporária e reversível e que pode assentar tanto no acordo de teletrabalho como no exercício do direito do trabalhador à passagem ao regime de teletrabalho nas várias situações em que a lei lhe atribui esse direito (que estão agora previstas no artigo 166º-A do Código do Trabalho, introduzido pela Lei n.º 83/2021, de 6 de Dezembro)”.

qualquer uma das outras categorias invocadas³⁷, dado que, embora haja dependência económica, não se verifica a existência de subordinação jurídica³⁸.

Da sua noção legal, plasmada no art. 165.º do CT, considera-se teletrabalho “a prestação de trabalho em regime de subordinação jurídica do trabalhador a um empregador, em local não determinado por este, através do recurso a tecnologias de informação e comunicação”, sendo esta a definição que resulta da redação atribuída pela Lei n.º 83/2021. Da redação original do art. 165.º do CT – aprovada pela Lei n.º 7/2009 – constava que se considerava “teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e comunicação”³⁹. Segundo Pedro Romano Martinez, a *ratio* subjacente à modificação deste preceito normativo foi sublinhar a inexistência de um “controlo direto” da prestação jurídico-laboral por parte da entidade empregadora. Não obstante, na ótica do supramencionado autor, para efeitos de aplicação das regras de saúde e segurança no trabalho, existe um “controlo indireto” sobre o local de trabalho⁴⁰. Contudo, ressalva-se que os poderes de supervisão e controlo do cumprimento das obrigações da saúde e segurança no trabalho por parte da entidade empregadora se encontram significativamente limitados, em consequência da proteção jurídica do domicílio e da vida familiar do trabalhador⁴¹. Em ambas as redações, a opção do legislador laboral foi a de incorporar neste conceito jurídico, apenas o teletrabalho prestado em moldes juridicamente subordinados.

³⁷Todavia, se o teletrabalho for prestado no domicílio – ou em local equiparado – podem estas situações ser reguladas pela Lei n.º 101/2009, que estabelece o regime jurídico do trabalho no domicílio.

³⁸A noção de “dependência económica” consiste num conceito que tem vindo a ser definido pela jurisprudência, nomeadamente, no Ac. do STJ, datado de 30/03/2022, no âmbito do processo n.º 186/09.9TTLRA.L1.S1, constatando-se que a dependência económica pressupõe a “i)- a integração do prestador, de modo tendencialmente duradouro e exclusivo, no processo empresarial de outrem, sendo com ela incompatíveis situações de prestação de serviços sem contrapartida retributiva ou, por outro lado, meramente casuais ou esporádicos; e ii)- a inaproveitabilidade por terceiro da atividade desenvolvida, não sendo determinante, embora possa revelar, que o trabalhador não tenha outro emprego, outro salário ou outro benefício da sua atividade profissional”. No mesmo sentido, o Ac. do TRL, datado de 25/05/2022, no âmbito do processo n.º 271/18.6T8VPV.L1-4 e o Ac. do TRC, datado de 13/11/2019, no âmbito do processo n.º 716/14.4TTCBR.C1.

³⁹Para MARIA REGINA REDINHA, 2022 : 29, a expressão “local não determinado” remete para o sentido de local não controlado ou gerido pela entidade empregadora.

⁴⁰PEDRO ROMANO MARTINEZ, 2023 : 19-21. Consubstanciando esta umas das razões pelas quais o local de trabalho tem de estar sempre identificado.

⁴¹ALEJANDRA SELMA PENALVA, 2016: 137. Salienta-se que a forma de controlo do cumprimento das obrigações de saúde e segurança mais adequada é a faculdade de visita prevista no art. 170.º-A, n.º 4 do CT. Cumpre sublinhar que o controlo pode assumir contornos mais complicados quando se trata de “teletrabalho *offline*”, segundo JOSÉ CERVILLA GARZÓN ET. CARMEN JOVER RAMIREZ, 2015 : 18, e, ainda, no que concerne o “teletrabalho móvel”.

Todavia, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 83/2021, nomeadamente ao art. 165.º, n.º 2 do CT, as normas constantes dos arts. 168.º, 169.º-A, 169.º-B, 170.º e 170.º-A aplicam-se às “situações de trabalho à distância, sem subordinação jurídica, mas em regime de dependência económica”, nas quais se incluem os casos de teletrabalho parasubordinado em que se verifique o requisito de compatibilidade. Assim, em virtude desta norma, aplicam-se as regras de saúde e segurança no trabalho a estas situações, segundo o disposto no art. 170.º-A do CT. Todavia, a aplicação dos “regimes jurídicos relativos à segurança e saúde no trabalho e a acidentes de trabalho e doenças profissionais” a estes casos já resulta do disposto no art. 5.º da Lei n.º 101/2009, aplicável ao teletrabalho domiciliário parasubordinado. Posto isto, ressaltamos que a presente opção legislativa pode suscitar um conflito normativo entre as normas constantes do CT e as normas que resultam da Lei n.º 101/2009, ficando, porém, uma lacuna quanto ao trabalho subordinado comum prestado à distância⁴².

1.3 – O Acordo para a prestação de Teletrabalho: as noções de “local” e “tempo” decorrentes da alteração legislativa operada pela Lei n.º 83/2021

O legislador laboral estabeleceu como regra geral para a implementação do regime de teletrabalho o acordo de vontade das partes, quer no caso do teletrabalho interno, quer no caso do teletrabalho externo⁴³.

No que diz respeito à forma exigida, o acordo de teletrabalho deve ter forma escrita⁴⁴, em consonância com o disposto no art. 166.º, n.º 2 do CT. Nos termos deste art., é possível distinguir duas situações: aquela em que um trabalhador é contratado *ab initio* para o exercício da sua atividade em regime de teletrabalho, e aquela em que, na pendência da relação laboral, as partes celebram um acordo, passando a aplicar-se o regime de teletrabalho. Na verdade, a exigência de forma escrita consubstancia uma

⁴²MARIA ROSÁRIO DA PALMA RAMALHO, 2022 : 67-68. Segundo a mencionada autora, esta lacuna deverá ser integrada mediante a aplicação analógica do art. 165.º, n.º 2 do CT.

⁴³Contudo, cumpre referir que o Decreto n.º 3-A/2021, como forma de diminuir a expansão da pandemia da doença COVID-19, instituiu a adoção obrigatória do regime do teletrabalho, independentemente da existência de um acordo das partes, desde que o teletrabalho fosse compatível com a atividade laboral exercida, e o trabalhador dispusesse de condições para a executar. Importa também ressaltar, que, nos termos do diploma mencionado o legislador equiparou o regime jurídico aplicável aos teletrabalhadores e aos trabalhadores comuns, segundo o disposto no seu art. 5.º. BRUNO MESTRE, 2021 : 70.

⁴⁴No caso do teletrabalho interno, como refere MARIA ROSÁRIO DA PALMA RAMALHO, 2022 : 69, o acordo pode constar logo do contrato de trabalho inicial. A supramencionada autora refere, analisando a razão subjacente à exigência de forma escrita, que, no caso do teletrabalho externo, o legislador “replica a regra geral em matéria de forma dos contratos de trabalho especiais”. Por seu lado, no que concerne o teletrabalho interno, o legislador exige a forma escrita, como concretização do princípio “*pacta sunt servanda*”, nos termos do artigo 406.º, n.º 1 do CC.

formalidade *ad probationem*⁴⁵, ou seja, esta apenas funciona como meio probatório, não acarretando a sua inobservância a aplicação do regime da nulidade.

Ademais, em conformidade com o art. 166.º, n.º 4 do CT, o legislador fixou um “conteúdo mínimo obrigatório” para o acordo de teletrabalho, no qual constam um conjunto de matérias consideradas essenciais, nomeadamente: a identificação das partes; o local de trabalho; o período normal do trabalho diário e semanal⁴⁶; o horário de trabalho; a atividade contratada; a retribuição; a propriedade dos instrumentos de trabalho, bem como o responsável pela respetiva instalação e manutenção; e por último, a periodicidade e o modo de concretização dos contactos presenciais, que resultam do art. 169.º-B, n.º 1, alínea c) do CT. Concretizando, uma das alterações mais relevantes neste domínio operadas pela Lei n.º 83/2021 prende-se com o aditamento da matéria relativa ao *locus executionis* no “conteúdo mínimo obrigatório”. Assim, nos termos do art. 164.º, n.º 4, alínea b) do CT, o acordo de teletrabalho deve conter: “o local em que o trabalhador realizará habitualmente o seu trabalho, o qual será considerado, para todos os efeitos legais, o seu local de trabalho”. A norma supracitada tem de ser articulada com o disposto no art. 8.º, n.º 2, alínea c) da LAT, do qual resulta que “no caso de teletrabalho ou trabalho à distância, considera-se local de trabalho aquele que conste do acordo de teletrabalho”. Deste modo, sendo o “local de trabalho” um elemento estrutural do conceito de acidente de trabalho⁴⁷, os termos em que este está regulado – e especificado – podem determinar a aplicabilidade ou inaplicabilidade da tutela jurídica acidentária.

No que se refere à estipulação do “local de trabalho” no acordo de teletrabalho, a questão pode afigurar-se bastante complexa. A título de exemplo, podem as partes contratuais fixar como “local de trabalho” todo o domicílio do trabalhador ou, em termos

⁴⁵Segundo o disposto no art. 166.º, n.º 5 do CT. Invoca-se o teor do Ac. do TRG, datado de 7/12/2017, no âmbito processo n.º 440/13.5TBVLN-A.G1, segundo o qual consta que: “Admite, contudo, o referido art.º 220.º, que a lei preveja outra sanção para a falta de forma. É o que ocorre quando o documento seja exigido apenas para facilitar a prova da declaração – formalidade *ad probationem*. Neste caso, da inobservância da forma legalmente imposta apenas resulta dificultada a prova, não sendo afectada a validade do acto, que, porém, só poderá ser provado ou por um meio mais solene, com força probatória superior à do documento exigido, ou por confissão, de acordo com o disposto no n.º 2 do acima mencionado art.º 364.º do C.C”.

⁴⁶Do acordo de teletrabalho deve obrigatoriamente resultar a indicação do “período normal de trabalho”. Porém, segundo BRUNO MESTRE, 2021 : 70, se tal não for indicado, no caso de um teletrabalhador superveniente, é possível aplicar o regime de tempo de trabalho a que este se encontrava vinculado anteriormente.

⁴⁷O conceito de “acidente de trabalho” consubstancia-se no âmbito de aplicação objetivo da LAT, matéria que será desenvolvida *infra*.

mais restritivos, apenas uma única divisão ou espaço compreendidos neste, delimitando-se o elemento espacial do conceito de “acidente de trabalho”^{48 49}.

Segundo Pedro Romano Martinez, atendendo ao elemento literal do art. 166.º, n.º 4, alínea b) do CT, do qual resulta a necessidade de ser fixado “o local em que o trabalhador realizará habitualmente o seu trabalho, o qual será considerado, para todos os efeitos legais, o seu local de trabalho”, este preceito parece indicar que o trabalhador poderá determinar unilateralmente o seu local de trabalho. Ademais, nos termos da norma invocada, parece que o local de trabalho está logicamente indefinido aquando da data em que se inicia a execução da prestação laboral. Apesar disso, na ótica do supramencionado autor, tal entendimento não se coaduna com a exigência legal de um acordo escrito quanto ao “local de trabalho”. Ainda na sua linha de raciocínio, esta leitura não se demonstra compatível com o facto de, não estando o “local de trabalho” determinado, ficar a entidade empregadora impossibilitada de exercer o seu poder de controlo, mesmo que de carácter indireto. Para além do mais, continuando neste plano de análise, Pedro Romano Martinez salienta que a expressão “habitualmente” parece sugerir que a prestação jurídico-laboral é passível de ser executada, ocasionalmente, num local que não o acordado. Segundo o autor, por identidade de razão, tal também se revela inconciliável com o exercício do poder de controlo indireto por parte da entidade empregadora. O art. 170.º-A, n.º 5 do CT estabelece que o “regime legal de reparação dos acidentes de trabalho e doenças profissionais aplica-se às situações de teletrabalho, considerando-se local de trabalho o local escolhido pelo trabalhador para exercer habitualmente a sua atividade”. É defendido que esta norma está em contrariedade com a exigência legal de acordo, nos termos do art. 166.º, n.º 4, alínea b) do CT, assim como, com a imposição geral do art. 193.º do CT, segundo o qual o local de trabalho deve ser contratualmente determinado pelas partes⁵⁰. Pelas razões invocadas, conclui o suprarreferido autor no sentido de que o

⁴⁸Nas palavras de JOANA NUNES VICENTE, 2022 : 68, “cabendo às partes a definição do local, é de admitir que o possam fazer, fixando como local de trabalho, todo o domicílio do trabalhador, mas também, em termos mais restritivos, identificando um determinado espaço ou divisão desse domicílio, o que, naturalmente, poderá ter impacto, nomeadamente em matéria de acidentes de trabalho”. Mais considerações sobre esta matéria serão realizadas *infra*, quando articulada com o conceito de “acidente de trabalho” e com a aplicação a LAT.

⁴⁹A alteração do “local de trabalho” que consta do acordo de teletrabalho, se exigida forma escrita, pode revelar possuir uma operacionalidade prática desproporcionadamente rígida. Na esteira do afirmado por JÚLIO GOMES, 2022 : 201-202 impõe-se a seguinte questão: modificando-se a divisão onde o teletrabalhador exerce a sua atividade profissional, em virtude de uma inundação, ou “porque os vizinhos armam uma algazarra e se torna insuportável trabalhar nessas condições”, qual será o local considerado?

⁵⁰PEDRO ROMANO MARTINEZ, 2023 : 21-22. Refere o autor que “para efeito de acidente de trabalho causa alguma perplexidade tal incerteza, que, por certo, seria dificilmente aceite pelo segurador no contrato de

confronto das diferentes aceções de “local de trabalho” – introduzidas pela Lei n.º 83/2021 – deverá ser dirimido pelo “local de trabalho” que consta do acordo das partes⁵¹.

Embora os argumentos apresentados por Pedro Romano Martinez, *de jure constituto*, demonstrem a contradição lógica entre a exigência de uma fonte contratual como regra geral para a implementação do regime de teletrabalho e a própria redação normativa utilizada pelo legislador na regulação desta matéria, parece o autor deixar de parte a questão do teletrabalho nómada. Uma das maiores virtudes do teletrabalho é a possibilidade da sua itinerância, fenómeno inerente à utilização das TIC, que atinge o seu expoente máximo no teletrabalho móvel. De facto, atendendo precisamente ao seu carácter “itinerante”, esta modalidade revela-se como a mais difícil de delimitar geograficamente. Defendemos que a menção do “local de trabalho” no acordo de teletrabalho móvel deverá obedecer às exigências decorrentes do art. 193.º, n.º 1 do CT, segundo o qual “o trabalhador deve, em princípio, exercer a actividade no local contratualmente definido”. De igual modo, estará o acordo de teletrabalho móvel sujeito à observância o princípio da “segurança no emprego”, positivado no art. 53.º da CRP, que impõe a existência de uma estabilidade no vínculo laboral, projetando-se esta, por seu turno, na própria delimitação do local de trabalho. Desta maneira, o local de trabalho tem de estar determinado ou, pelo menos, ser determinável⁵². O que não poderá acontecer é uma “total indeterminação do local de trabalho” sob pena de a heterodisponibilidade do trabalhador não possuir qualquer limite⁵³. Ainda assim, salienta-se que a noção de “local

seguro”. JOANA NUNES VICENTE, 2022 : 67-68 defende que “o local de trabalho, mesmo resultando de uma escolha do trabalhador, terá de merecer a concordância do empregador”. Do mesmo modo, as modificações ao local de trabalho terão, por identidade de razão, de exigir o acordo da entidade empregadora. Levantando um conjunto de problemas quanto à aplicação deste regime, ANA RIBEIRO COSTA, 2022 : 168-169, nota que “ora, naturalmente que se o local de trabalho é aquele que as partes fizeram constar do acordo de teletrabalho, esse não coincidirá necessariamente com o que o trabalhador escolheu para exercer habitualmente a sua atividade. Pense-se no trabalhador que faz constar do acordo a sua residência habitual, mas que acaba por exercer a sua atividade de forma mais frequente num espaço de *co-working*, ou que simplesmente exerce a atividade profissional enquanto viaja, como nómada”. Concordamos com a supracitada autora, no sentido de que a limitação da noção de “local de trabalho” é muito mais restritiva do que aquela que resulta do art. 106.º, n.º 3, alínea b) do CT, segundo o qual, pode ser feita uma menção ao “local de trabalho ou, não havendo um fixo ou predominante, a indicação de que o trabalho é prestado em várias localizações”.

⁵¹ Segundo PEDRO ROMANO MARTINEZ, 2023 : 23 : “Não pode depender da habitualidade nem da escolha por parte do trabalhador, pois o local de trabalho tem de ser determinado por acordo entre as partes. Esta interpretação sistemática da Lei n.º 83/2021 resulta do facto de a mesma conter soluções contraditórias, que têm de ser resolvidas dentro do espírito do sistema jurídico. Para efeito de acidente de trabalho, o local de trabalho deve ser unicamente o que resulta do acordo de teletrabalho”.

⁵² Cumpre sublinhar que, segundo JOSÉ ANDRADE MESQUITA, 2004 : 571-572 o “local de trabalho” pode concretizar-se com a “efetiva execução contratual”.

⁵³ JOÃO LEAL AMADO, 2018 : 229-230. Em consonância com o disposto no Ac. do TRC, datado de 27/11/2020, no âmbito do processo n.º 4087/19.4T8CBR.C1, “não pode confundir-se a extensão geográfica

de trabalho” é revestida de uma certa “relatividade”, sendo que “tanto pode dar-se-lhe a amplitude de uma província (ou de um país), como a de um certo compartimento em determinado edifício”⁵⁴.

Resulta do art. 170.º - A, n.º 5 do CT que, na aplicação do regime legal de reparação dos acidentes de trabalho e doenças profissionais às situações de teletrabalho, se considera como “tempo de trabalho todo aquele em que, comprovadamente, esteja a prestar o seu trabalho ao empregador”, servindo esta norma como um auxílio interpretativo ao constante no art. 8.º n.º 1 da LAT. Daqui depreende-se que constitui “acidente de trabalho” o circunstancialismo fáctico que se verificar durante o tempo de trabalho⁵⁵. Segundo Pedro Romano Martinez, esta noção não se encontra em consonância com o disposto nos arts. 197.º e ss., 166.º, n.º 4, alíneas c) e d) do CT e 8.º, n.º 2, alínea b) da LAT, classificando o autor esta norma como “verdadeiramente anómala”⁵⁶. Por outro lado, Ana Ribeiro Costa afirma que o disposto no art. 170.-A, n.º 5 do CT, em articulação com os arts. 166.º, n.º 4 do CT e 8.º, n.º 2, alínea c) da LAT, poderá ser potencialmente prejudicial para os trabalhadores. A autora invoca o exemplo de um trabalhador que, utilizando o teletrabalho como um mecanismo de facilitação da conciliação da vida familiar com a vida profissional, decide fazer um intervalo durante a tarde, com o intuito de ir buscar os seus filhos à escola, retomando a execução da sua prestação laboral durante a noite. Ora, se o horário de trabalho deste trabalhador for aprioristicamente – e rigidamente – fixado contratualmente, poderá um sinistro não ser considerado como acidente de trabalho, pelo facto de o teletrabalhador não conseguir provar que o evento se verificou dentro do tempo de trabalho⁵⁷.

Por último, chamamos a atenção para o facto de o legislador laboral, como forma de implementar o regime de teletrabalho, ter previsto também um “direito ao teletrabalho”, nos termos do art. 166.º-A do CT⁵⁸. Segundo o disposto no mencionado art., são titulares deste direito, desde que verificadas determinadas circunstâncias, os

do local de trabalho com a sua indeterminabilidade”. Aliás, outro entendimento não estaria em conformidade com as exigências decorrentes do art. 280.º do CC. Em boa verdade, “local de trabalho” exerce uma “função delimitadora” relativamente à dimensão espacial da subordinação jurídica. ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, 2020 : 610.

⁵⁴ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, 2020: 610.

⁵⁵Neste sentido, ANA RIBEIRO COSTA, 2022 : 169.

⁵⁶PEDRO ROMANO MARTINEZ, 2023 : 22-23. Sobre os elementos constitutivos do conceito de “tempo de trabalho”, vide CATARINA CARVALHO, 2017.

⁵⁷ANA RIBEIRO COSTA, 2022 : 170.

⁵⁸JOANA NUNES VICENTE, 2022 : 58 afirma que o reconhecimento deste direito tem suporte na própria sistematização do CT.

trabalhadores vítimas de violência doméstica⁵⁹, os trabalhadores com filhos até três anos⁶⁰ e o trabalhador a quem tenha sido reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal. Quanto a esta matéria, a doutrina tem vindo a afirmar que se trata de um “direito potestativo”, gerando a questão, contudo, alguma controvérsia⁶¹.

Existindo a necessidade de um acordo “modelador” para lá de “constitutivo” da relação de teletrabalho⁶², a verdade é que se colocam os mesmos problemas respeitantes à redação normativa que regula o acordo de teletrabalho e a sua consequente articulação com o regime da tutela acidentária. Não obstante, levanta-se toda uma nova dimensão político-jurídica, devido às categorias socialmente sensíveis de trabalhadores em causa. Além do mais, dá-se especial ênfase ao facto de o legislador não ter previsto quaisquer normas procedimentais como forma de regular o exercício destes direitos⁶³.

Capítulo II – Os Acidentes de Trabalho

2.1 – A Responsabilidade por danos decorrentes de Acidentes de Trabalho: Um breve enquadramento teórico-dogmático

A responsabilidade por danos decorrentes de acidentes de trabalho está regulada na Lei n.º 98/2009, tendo sido este diploma fundamentalmente pensado para tutelar a infortunística laboral com base no modelo da relação jurídica *standard* ou tradicional⁶⁴.

No entanto, em conformidade com o já explanado, a progressiva modernização e, por consequência, a deslocalização da prestação laboral – paradigma onde se enquadra o

⁵⁹Nos termos do art. 195.º do CT.

⁶⁰Este direito viu o seu âmbito de aplicação subjetivo alargado pela Lei n.º 83/2021 para os pais de crianças dos quatro aos oito anos, mediante a verificação dos requisitos legalmente previstos.

⁶¹Defendendo que se trata de um “direito potestativo”, MARIA EUNICE LOPES DE ALMEIDA, 2020 : 109 e ss. Em sentido contrário, MILENA ROUXINOL, 2022 : 79-97.

⁶²Seguimos JOANA NUNES VICENTE, 2022 : 58, no sentido da existência da distinção entre a função “constitutiva” e a função “modeladora ou conformadora” do acordo. Defendendo a supramencionada autora, a necessidade de um acordo de teletrabalho, não apenas constitutivo mas também modelador, indaga esta se o referido acordo terá de cumprir os requisitos fixados pelo art. 166.º, n.º 4 do CT. Questionamos se a necessidade do acordo – na sua função conformadora e não constitutiva – não obstará à classificação deste direito como “potestativo”, visto que este se interpõe entre a posição ativa do trabalhador e o suposto “estado de sujeição” da entidade empregadora, descaracterizando a produção inelutável de efeitos jurídicos, característico dos direitos potestativos. Em bom rigor, quanto a esta matéria, retomamos a definição clássica de CARLOS ALBERTO MOTA PINTO, 1990 : 174-175, segundo a qual, os “direitos potestativos são poderes jurídicos de, por um acto livre de vontade, só de per si ou integrado por uma decisão judicial, produzir efeitos jurídicos que inelutavelmente se impõem à contraparte”.

⁶³Assim, não existe qualquer suporte legal capaz de regular a forma como o trabalhador deve comunicar o exercício do direito à sua entidade empregadora, nem qual a antecedência que esta comunicação deve observar (entre outros aspetos).

⁶⁴No mesmo sentido, SARA LEITÃO, 2021 : 210.

teletrabalho – levou ao surgimento de novos desafios e à compreensão clássica da tutela acidentária.

Iniciando o estudo desta matéria pela sua vertente histórica, o tratamento jurídico da infortunistica laboral surge como uma consequência reivindicativa da revolução industrial. Destarte, a necessidade de acautelar a situação de carência socioeconómica do crescente número sinistrados – e das suas famílias – nasceu em virtude do manuseamento de maquinaria industrial⁶⁵, ditando-se a necessidade de realizar uma intervenção legislativa particularmente direcionada para este domínio⁶⁶. Pelo contexto histórico subjacente à génese da responsabilidade acidentária, é possível apontar-lhe a existência de um cariz assistencial.

Ao longo do tempo, esta responsabilidade sofreu uma evolução dogmática que pode ser dividida, genericamente, em três fases principais. A primeira fase corresponde à “responsabilidade civil aquiliana ou extracontratual”, na qual o ónus da prova impendia sobre o lesado, tendo este de provar a existência de culpa da entidade empregadora. Os acidentes submetiam-se às regras gerais, visto que na altura não se considerava existir um risco específico do trabalho. Todavia, desenvolvendo-se a ideia de que a relação laboral é pautada pela desigualdade posicional das partes – e sendo o trabalhador a parte mais débil – foi necessário conferir-lhe uma proteção especial. Assim, surgiu a fase da “responsabilidade civil contratual”. Não obstante, revelou-se insuficiente atendendo à quantidade de sinistros que se verificavam sem que houvesse propriamente uma violação contratual por parte da entidade empregadora. Por último, destaca-se a “fase da responsabilidade objetiva ou pelo risco”, que corresponde, na nossa ótica, ao modelo atualmente em vigor. Contudo, esta sofreu algumas alterações, designadamente, a

⁶⁵A insuficiência – e até ausência – de educação e formação necessárias para a operacionalização da maquinaria fabril, associadas ao frenético desenvolvimento industrial em escala e à concorrência selvagem que existia entre as empresas, geraram uma situação de flagelo socioeconómico. LUÍS MENEZES LEITÃO, 2016 : 409-410. Esta questão específica foi a grande responsável pelo desenvolvimento do Direito Laboral nos séculos XIX e XX. SARA LEITÃO, 2021 : 209. Na esteira do afirmado por DOMINGUES, MARIA ADELAIDE *et al.*, 2013 : 17, “o desenvolvimento da sinistralidade e a inerente perda da capacidade de ganho somadas às múltiplas carências económicas e sociais dos operários da época dariam origem àquilo a que se designou por “questão social” e à necessidade de criação de medidas legislativas de proteção relativamente aos acidentes de trabalho”.

⁶⁶Quanto à história legislativa – nacional e internacional – desta matéria vide MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, 2019 : 763 e ss.

existência de uma inversão do ónus probatório, com o intuito de desonerar a posição do trabalhador⁶⁷.

Ainda num plano histórico-dogmático, importa mencionar as diferentes teorias jurídicas do “risco”, uma vez que estas possuem repercussões no tratamento legislativo-jurídico da matéria dos acidentes de trabalho⁶⁸. Sobre este assunto, fazemos nossas as palavras de Júlio Gomes, no sentido de que a presente questão “não se reduz a uma mera questão terminológica ou de classificação mais ou menos bizantina, mas tem repercussões a nível prático”⁶⁹.

Essencialmente, é possível afirmar que as “teorias do risco” que fundamentam a tutela jurídica acidentária são duas: a “teoria do risco profissional” e a “teoria do risco de autoridade”. Segundo a primeira teoria, a responsabilidade por danos decorrentes de acidente de trabalho funda-se nos “perigos inerentes à atividade profissional desenvolvida pelo trabalhador”⁷⁰, ou seja, revela-se necessária a existência de uma “relação de causa efeito, ou nexos de causalidade, entre o acidente (evento lesivo) e o trabalho executado”⁷¹. Posteriormente, surgiu a segunda teoria, nos termos da qual, o risco inerente aos acidentes de trabalho deriva da própria existência de subordinação jurídica⁷². Deste modo, já não será exigível um nexos de causalidade entre a prestação de trabalho e o sinistro ocorrido, sendo apenas determinante a existência de um risco associado à “situação laboral amplamente considerada”⁷³.

⁶⁷Tal acontece, pois o desequilíbrio estrutural da relação jurídico-laboral acarreta consigo uma dificuldade acrescida em substanciar fácticamente, em termos probatórios, a culpa da entidade empregadora. Deste modo, historicamente, a distribuição do ónus da prova, em consonância com o regime geral previsto no art. 342.º, n.º 1 do CC – no sentido de que aquele que invoca um direito, tem o ónus de provar os factos que o sustentam – resultou numa proliferação de acidentes de trabalho, sem que aos lesados fosse concedido qualquer montante a título indemnizatório. PEDRO ROMANO MARTINEZ, 2019 : 858. No entanto, cumpre salientar que ainda existe a previsão legal de responsabilidade baseada na culpa nos termos do art. 18.º da LAT.

⁶⁸DOMINGUES, MARIA ADELAIDE *et al.*, 2013 : 20.

⁶⁹JÚLIO GOMES, 2000 : 208.

⁷⁰MARIA ROSÁRIO DA PALMA RAMALHO, 2019 : 774.

⁷¹MARIA BEATRIZ CARDOSO, 2015 : 41.

⁷²Segundo SARA LEITÃO, 2021 : 213, o alargamento do âmbito de aplicação da tutela acidentária chegou a um nível em que esta “extravasa o risco da atividade desenvolvida”, assumindo-se como “manifestação da socialização do risco”. Assim, em consonância com que consta do Ac. do TRE, datado de 24 de Setembro de 2019, no âmbito do processo n.º 564/15.4T8EVR.E1: “a teoria do “risco económico” ou “risco de autoridade” em que assenta o conceito de acidente de trabalho e as suas extensões (...) remete não para um risco específico de natureza profissional, mas para um risco genérico ligado ao conceito amplo de autoridade patronal, ou seja, o acidente tem de ter uma conexão com a relação laboral e não propriamente com a prestação laboral em si”.

⁷³MARIA BEATRIZ CARDOSO, 2015 : 42. Nas palavras de MARIA ROSÁRIO DA PALMA RAMALHO, 1993 : 562, respeitantes à fundamentação da responsabilidade acidentária: “trata-se antes de fazer revelar a

Por outras palavras, inicialmente, o “acidente de trabalho” correspondia ao “acidente ocorrido durante a execução do contrato de trabalho e por causa dessa execução”, tendo esse risco de carácter específico – conexionado diretamente com a prestação de trabalho – sido substituído por um risco mais generalizado⁷⁴. Aliás, é precisamente esta *ratio* que subjaz à supramencionada extensão, que permite justificar a qualificação dos “acidentes *in itinere*” como verdadeiros acidentes de trabalho⁷⁵.

A distinção teórica entre as teorias invocadas possui repercussões práticas, visto que, para os defensores da teoria do “risco profissional”, a aplicação da tutela jurídica acidentária exige “uma causa adequada entre o trabalho daquele trabalhador e o acidente de trabalho”⁷⁶, conformando o âmbito de aplicação da tutela acidentária de forma situacionalmente mais limitada. No nosso entendimento, cremos que não há necessidade de se verificar uma conexão causal entre o acidente e a execução do trabalho, bastando que “o acidente ocorra, na terminologia italiana e anglo-saxónica, por ocasião do trabalho”⁷⁷. Na esteira do afirmado por Júlio Gomes, a noção de acidente de trabalho não se reconduz “ao acidente ocorrido na execução do trabalho, nem havendo sequer que exigir uma relação causal entre o acidente e essa mesma execução do trabalho. Poderão ser acidentes de trabalho múltiplos acidentes em que o trabalhador não está, em rigor, a trabalhar, a executar a sua prestação, muito embora se encontre no local de trabalho e até no tempo de trabalho”⁷⁸.

situação global de subordinação, de sujeição à determinação (potestativa) por outrem da prestação a desenvolver”.

⁷⁴JÚLIO GOMES, 2013, : 35. Segundo o mesmo autor, “em um primeiro momento falava-se no risco profissional, mas hoje aceita-se que tal descrição é demasiado restritiva, invocando-se, por isso, um risco de autoridade”.

⁷⁵SARA LEITÃO, 2021 : 213. No mesmo sentido, MARIA BEATRIZ CARDOSO, 2015 : 42. Segundo SÉRGIO SILVA DE ALMEIDA, 2017 : 188 e ss., nos termos específicos dos acidentes *in itinere*, fala-se de um “risco de trajecto”, sendo este tipo de acidentes um “acidente de trabalho especial”.

⁷⁶JÚLIO GOMES, 2021 : 209. Neste sentido, BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, 2018 : 1034, afirmando que, para que exista um acidente de trabalho, é necessária uma “ligação ou conexão com a prestação de trabalho, ainda que esteja superada a exigência de uma relação de carácter casual entre o acidente e o trabalho”. Por seu turno, CARLOS ALEGRE, 1995 : 33, interpretando na altura o conceito da “acidente de trabalho” contido da Base V da Lei n.º 2127 afirmava que “Nascida sob o signo desta teoria, à luz do espírito que a enforma, qualquer interpretação que possa ser dada à Base V, da Lei n.º 2127, tem que assentar em que a autoridade do empregador, sendo corolário da relação de subordinação (jurídica e/ou económica) do trabalhador, substitui a simples relação entre o trabalho e o acidente”.

⁷⁷JÚLIO GOMES, 2013 : 98-99.

⁷⁸JÚLIO GOMES, 2013 : 97. No mesmo sentido, LUÍS MENEZES LEITÃO, 2016 : 416, afirmando que a “relação entre o acidente e a prestação de trabalho é uma relação diferente, de natureza etiológica, que se estabelece através da ocorrência do acidente no momento em que o trabalhador pratica atos, de alguma forma ligados à sua prestação de trabalho”. Todavia, existe doutrina que defende a posição oposta, como VÍTOR RIBEIRO, 1984 : 207 e BERNARDO LOBO XAVIER, 2020 : 958.

2.2 - O conceito de “Acidente de Trabalho” e a sua definição legal

No ordenamento jurídico português, o âmbito de aplicação do regime de reparação de danos decorrentes de acidente de trabalho, previsto na LAT, pressupõe logicamente – *a priori* – a existência de um acidente de trabalho propriamente dito. O conceito de acidente de trabalho consubstancia, do ponto de vista mais pragmático, o âmbito de aplicação da LAT.

Como já foi demonstrado, o regime de reparação de danos decorrentes de acidente de trabalho está geneticamente conexionado com a relação jurídico-laboral clássica, sendo que a aplicação deste conceito – e consequentemente da LAT – ao teletrabalho pode evidenciar alguma desadequação. Assim, o grande desafio proposto pelo teletrabalho na matéria da infortunistica laboral prende-se, essencialmente, com a definição de “acidente de trabalho” e não tanto com a questão dos danos ressarcíveis⁷⁹.

Deste modo, procedendo à definição deste conceito em termos doutrinários, o “acidente de trabalho” pode ser conceitualizado como um “evento súbito e imprevisto, de origem externa e de carácter lesivo do corpo humano, ou seja, um acontecimento instantâneo ou de duração curta e limitada no tempo, de origem exterior ao organismo do sinistrado e que provoque uma alteração no anterior estado físico ou de saúde”⁸⁰. Em bom rigor, o conceito normativo de acidente de trabalho é dotado de elevada complexidade, já que este não se confunde nem com a lesão provocada, por um lado, nem com o facto ou evento que a causou em primeiro ponto, por outro. Todavia, é o próprio acidente de trabalho o facto fundador da responsabilidade acidentária⁸¹.

A distinção de um “acidente de trabalho” e de uma “doença profissional” está relacionada com o elemento de “subitaneidade”, sendo o acidente um acontecimento súbito, ao passo que a doença se assume como um fenómeno de “verificação lenta e

⁷⁹SARA LEITÃO, 2021 : 214. Quanto ao desenvolvimento conceitual da noção de “dano”, vide VÍTOR RIBEIRO, 1984 : 212 e ss. Posto isto, não desenvolveremos esta matéria na presente dissertação.

⁸⁰VIRIATO REIS, 2009 : 11.

⁸¹Fazemos nossas as palavras de VÍTOR RIBEIRO, 1984 : 192, segundo as quais “o acidente de trabalho, enquanto *facto complexo* ou, melhor dizendo, *causa complexa* do direito e dever de indemnizar, desdobra-se no plano ontológico, tal como a nossa lei o configura, em várias constatações, cada uma delas perfeitamente autonomizável em termos de facto. Nenhuma delas é susceptível, só por si, de se identificar com o conceito legal de acidente de trabalho. Só a cumulação e inter-relacionamento, são susceptíveis de integrar aquele conceito legal”. Como afirma Pedro Romano Martinez, 2019 : 870, “o facto gerador de qualquer situação de responsabilidade, quase sempre, é um facto complexo, dissecável em vários factos individualizáveis”.

imperceptível”⁸². Porém, a diferenciação prática entre os estes dois conceitos – que determinam a *summa divisio* inerente à sistematização da LAT – afigura-se desmesuradamente difícil, dado que estes fenómenos se apresentam, muitas vezes, na realidade material de forma ambígua, cinzenta e indissociável. Aliás, pode mesmo acontecer que, de um acidente de trabalho, possa resultar uma doença prevista da lista de doenças profissionais. Apesar de ambos estes conceitos integrarem a noção mais ampla de “infortunistica laboral” e, estando o regime jurídico que os regula na LAT, os “acidentes de trabalho” estão ligados a um sistema de seguro privado, por oposição às “doenças profissionais” que se encontram integradas no sistema de proteção da segurança social⁸³.

Nos termos do art. 8.º, n.º 1 da LAT: “é acidente de trabalho aquele que se verifique no local e no tempo de trabalho e produza directa ou indirectamente lesão corporal, perturbação funcional ou doença de que resulte redução na capacidade de trabalho ou de ganho ou a morte”. Da definição legal de acidente de trabalho – e em virtude do presente estudo – revela-se imprescindível proceder a uma análise mais aprofundada dos seguintes elementos ou critérios: o critério subjetivo, o critério geográfico, o critério temporal e por fim, o nexo de causalidade.

2.2.1 – O critério subjetivo

O “critério subjetivo” refere-se à natureza da relação jurídica que existe entre a entidade empregadora ou beneficiária da prestação, por um lado, e o trabalhador subordinado ou prestador de serviços, por outro.

Em primeira linha, é possível afirmar que, num acidente de trabalho, o lesado corresponde a um “trabalhador por conta de outrem”, nos termos do art. 3.º, n.º 1 da LAT, sendo necessário articular esta norma com a noção de contrato de trabalho, que resulta do art. 11.º do CT. Cumpre salientar que o acidente de trabalho não pode ser descaracterizado

⁸²MARIA ROSÁRIO DA PALMA RAMALHO, 2019 : 769. O acidente de trabalho assume o sentido naturalístico de um acontecimento súbito e violento, de caráter exterior ao lesado, sendo que, por seu turno, a doença profissional pressupõe uma exposição continuada a um determinado agente exterior ao doente. VÍTOR RIBEIRO, 1984 : 208-209.

⁸³PEDRO ROMANO MARTINEZ, 2022 : 79. A obrigatoriedade da entidade empregadora transferir a responsabilidade pela reparação de danos decorrentes de acidente de trabalho está prevista no art. 81.º, n.º 1 da LAT.

pelo facto de o contrato de trabalho ser inválido, tendo em conta a regra geral do art. 122.º do CT⁸⁴.

Porém, este recorte de índole subjetivo admite um conjunto de extensões fixadas pelo legislador, que vão além do trabalhador por conta de outrem. Deste modo, estão também abrangidos pela tutela acidentária o prestador de serviços economicamente dependente, o aprendiz ou estagiário e o formando profissional⁸⁵, assim como o administrador, diretor, gerente ou equiparado⁸⁶.

Em conformidade com o já explanado, a noção jurídica de “teletrabalho” pressupõe a existência de subordinação jurídica, ao abrigo de um contrato de trabalho, segundo o disposto no art. 165.º, n.º 1 do CT. No entanto, o alargamento do âmbito de aplicação do regime do teletrabalho operado pela Lei n.º 83/2021, nos termos do número do 2 do mesmo art., obriga a aplicação do art. 170.º-A do CT, no qual consta – mais concretamente no seu número 5 – o “regime de reparação regime legal de reparação dos acidentes de trabalho e doenças profissionais” aos teletrabalhadores parasubordinados.

Por seu turno, os trabalhadores independentes estão obrigados a celebrar um seguro de acidentes de trabalho, segundo o disposto no art. 1.º, n.º 1 do Decreto-lei n.º 159/99. Ressalvamos, contudo, que os teletrabalhadores autónomos não estão enquadrados no âmbito de aplicação do regime de teletrabalho previsto no CT, devendo ser regulados pela Lei n.º 101/2009 – regime jurídico do “trabalho à distância” – de forma a acautelar esta lacuna no ordenamento jurídico.

⁸⁴MARIA ROSÁRIO DA PALMA RAMALHO, 2019 : 775. Segundo PEDRO ROMANO MARTINEZ, 2023 : 9, constitui acidente de trabalho aquele que ocorre no período de suspensão do contrato de trabalho, desde que este se fundamente numa razão do foro da entidade empregadora, assim como durante o período de suspensão preventivo do contrato de trabalho, por aplicação do art. 354.º do CT. Ademais, refere o supramencionado autor que o trabalhador subordinado tanto pode ser um trabalhador estrangeiro que preste o seu serviço em Portugal, nos termos do art. 5.º da LAT, como um trabalhador de nacionalidade portuguesa – ou até estrangeiro, desde que residente em Portugal – ao serviço de uma empresa portuguesa, cuja laboração seja realizada no estrangeiro, segundo o disposto no art. 6.º da LAT.

⁸⁵Nos termos do art. 4.º, n.º 1, alínea a) da Lei Preambular ao CT de 2009.

⁸⁶Estes titulares de órgãos societários são abrangidos pelo regime de reparação de danos decorrentes de acidentes profissionais, independentemente da existência de contrato de trabalho, desde que sejam remunerados pela respetiva atividade, segundo o disposto no art. 4.º, n.º 1, alínea b) da Lei Preambular ao CT de 2009. Os trabalhadores independentes também podem estar abrangidos pelo regime da tutela acidentária, desde que celebrem um contrato de seguro para o efeito, nos termos do art. 4.º, n.º 2 da Lei Preambular ao CT de 2009.

2.2.2 – O critério geográfico

O *locus executionis* corresponde ao “centro estável (ou permanente)” onde a atividade laboral é desenvolvida. O próprio conceito de local de trabalho já contém em si as situações em que este é deslocalizado e diluído, dada a sua “relatividade”⁸⁷.

No entanto, na matéria da infortunistica laboral, o legislador fixou uma noção autónoma, de carácter mais amplo, de “local de trabalho”. Nos termos do art. 8.º, n.º 2, alínea a) da LAT, considera-se “local de trabalho todo o lugar em que o trabalhador se encontra ou deva dirigir-se em virtude do seu trabalho e em que esteja, directa ou indirectamente, sujeito ao controlo do empregador”.

Assim, para além da área geográfico-espacial de fixação da empresa, a noção de local de trabalho engloba, ainda, todos os locais que lhe são exteriores, desde que o trabalhador esteja sujeito, de forma directa ou indirecta, ao controlo da sua entidade empregadora.

O “controlo direto” verifica-se tipicamente na relação jurídico-laboral *standard*, em que o trabalhador executa a sua prestação laboral, durante um horário de trabalho previamente fixado, num espaço pertencente à sua entidade empregadora, estando assim sujeito ao poder de direção desta; o “controlo indireto” existe nos casos em que a realização da prestação jurídico-laboral ocorre fora das instalações da empresa, ou seja, quando a entidade empregadora exerce o seu poder de direção num local que não lhe pertence.

No “teletrabalho domiciliário”, no “teletrabalho móvel” e no “teletrabalho prestado nos centros comunitários”, é o “controlo indireto” que está em causa, uma vez que o teletrabalhador, em qualquer uma das supramencionadas modalidades (com recurso às TIC), executa a prestação jurídico-laboral fora do centro de implantação da sua entidade empregadora.

2.2.3 – O critério temporal

Por identidade de razão com o que acontece quanto ao “local de trabalho”, o legislador fixou um conceito mais amplo de tempo de trabalho no âmbito da tutela acidentária. Assim, nos termos do art. 8.º, n.º 2, alínea b) da LAT, considera-se “tempo

⁸⁷ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, 2020 : 610.

de trabalho” não apenas o período normal de trabalho, definido nos termos do art. 198.º do CT, mas também os seguintes períodos: os que precedem o seu início, sejam atos preparatórios ou com ele relacionados; todos os períodos que o sucedem em atos também com ele relacionados; e as “interrupções normais ou forçadas de trabalho”. Deste modo, o legislador estende a aplicação da LAT para os acidentes que se verificam “fora do tempo de trabalho, mas no desenvolvimento de atividades de que o empregador possa beneficiar”⁸⁸.

2.2.4 – O nexo de causalidade

Um dos elementos estruturantes do conceito de “acidente de trabalho” prende-se com a existência de um “nexo de causalidade” entre o acidente propriamente dito e os danos produzidos na esfera jurídica do trabalhador. Existe doutrina que fala da existência de um “duplo nexo de causalidade”, visto que é necessário estabelecer um nexo causal entre o acidente e o dano físico ou psíquico sofrido pelo trabalhador, por um lado, e entre estes danos e o “dano laboral”, por outro⁸⁹.

A especificidade do regime jurídico previsto na LAT consubstancia-se na existência de uma “presunção de causalidade” positivada no art. 10.º, n.º 1 da LAT. Assim, uma lesão constatada no “local” e no “tempo de trabalho”, presume-se ser uma consequência de um acidente de trabalho⁹⁰. Assim, apenas recai sobre o sinistrado o ónus jurídico de provar que determinado circunstancialismo fáctico ocorreu durante o tempo e local de trabalho, impendendo sobre a entidade empregadora, na posição diametralmente oposta, o ónus jurídico de afastar o nexo causal, por se tratar de uma presunção *iuris tantum*.

Nas situações não incluídas no art. 10.º, n.º 1 da LAT, aplicam-se as regras gerais da distribuição do ónus probatório, cabendo a prova ao sinistrado ou aos seus familiares⁹¹.

⁸⁸MARIA ROSÁRIO DA PALMA RAMALHO, 2019 : 778.

⁸⁹MARIA ROSÁRIO DA PALMA RAMALHO, 2019 : 779.

⁹⁰PEDRO ROMANO MARTINEZ, 2023 : 16-17, afirma que o reconhecimento da lesão apenas poderá ser feito pelo empregador – ou seu representante – sendo que, se a lesão fosse constatada por um terceiro, estranho à relação laboral, a presunção de causalidade não funcionaria. Contudo, segundo o supramencionado autor, nos casos em que a atividade é desenvolvida fora da empresa, onde se enquadram as situações dos trabalhadores que laboram em regime de teletrabalho, a verificação da lesão poderá ser realizada por uma pessoa estranha à relação jurídica.

⁹¹Segundo o disposto no art. 10.º, n.º 2 da LAT.

O teletrabalho suscita um conjunto de problemas probatórios delicados. Assim, recai sobre o teletrabalhador o ônus de provar a ocorrência de determinado circunstancialismo fático. Na grande maioria dos casos, esta ocorrência verificar-se-á no seu próprio domicílio, podendo o referido ônus consubstanciar-se num encargo probatório excessivamente oneroso⁹². Uma das soluções para este problema, hipotetizadas pela doutrina *de jure condendo*, seria o registo do tempo que o trabalhador está conectado às TIC, de forma a salvaguardar virtualmente a operacionalidade prática desta presunção⁹³.

No caso do teletrabalho móvel, o problema afigura-se mais complexo⁹⁴. Nestas situações, a tarefa de provar a existência de uma “lesão constatada no local e no tempo de trabalho” – de forma que o trabalhador beneficie da presunção de causalidade prevista no art. 10.º da LAT – pode revelar-se mais árdua, atendendo à indeterminação e flexibilidade que esta modalidade de teletrabalho assume. Na verdade, a previsão do “local de trabalho” no acordo de teletrabalho apenas terá de preencher as exigências do art. 280.º do CC – em conformidade com o já mencionado – sendo que uma determinação excessivamente concreta do local teria o efeito de desvirtualizar o carácter itinerante do teletrabalho móvel. Assim, cremos que o legislador deveria ter optado por regular uma obrigação de comunicação por parte do trabalhador, no sentido de concretizar, previamente e, dentro do possível, qual o local para onde o trabalhador, previsivelmente, se vai dirigir a fim de

⁹²Neste ponto, BRUNO MESTRE, 2021 : 71, referindo-se ao vírus SARS-coV-2, afirma que a prova do contágio por parte do teletrabalhador domiciliário pode revelar-se uma verdadeira *probatio diabolica*. O autor defendia que, durante a vigência do Estado de emergência pandémico e, enquanto o teletrabalho e o confinamento fossem obrigatórios, deveria ser adotada “uma presunção judicial no sentido de que todos os contágios por SARS-COV-2 comprovadamente ocorridos no domicílio do trabalhador, constituem, sem mais, acidentes de trabalho, salvo circunstâncias excepcionais, em que se consiga fazer a demonstração de que a infeção realmente nenhuma relação tem com o ambiente laboral e ocorreu num puro acto da vida privada(art. 351.º do CC)”. Segundo JÚLIO GOMES, 2021 : 144, “o artigo 10.º da LAT, consagra uma presunção relativa de causalidade entre a lesão constatada no local e no tempo de trabalho – ou numa das situações previstas no art. 9.º da LAT – mas que para operar, tem o sinistrado o ônus da prova do evento causador das lesões, em primeiro ponto. No teletrabalho poderá existir uma dificuldade acrescida em provar a existência do evento (e até em beneficiar da presunção de causalidade)”.

⁹³ALEJANDRA SELMA PENALVA, 2016: 143-144. Porém, ressaltamos – em consonância com o afirmado pela referida autora – que este registo teria de ser instrumentalizado em função da salvaguarda da saúde e segurança do teletrabalhador, e nunca como forma de controlar a sua produtividade. Quanto a este último assunto, vide as “Orientações sobre o controlo à distância em regime de teletrabalho” da Comissão Nacional da Protecção de Dados. Na nossa ótica, a hipótese de registar o tempo de conexão do trabalhador poderia enquadrar-se nos termos do art. 169.º-A, n.º 4 do CT. Salienta-se, todavia, a existência de uma obrigação de cooperação entre as partes, tendo o trabalhador de comunicar à sua entidade empregadora sempre que se encontre perante qualquer risco não identificado.

⁹⁴A este respeito, SARA LEITÃO, 2021 : 229.

prestar o seu trabalho. Essa informação deveria ser comunicada pela entidade empregadora ao segurador de acidentes de trabalho⁹⁵.

2.3 – “Acidente de Trabalho” e “Acidente Doméstico”

A execução da prestação jurídico-laboral em regime de teletrabalho domiciliário implica uma reconfiguração de alguns recortes e figuras jurídicas, cuja construção conceitual foi pensada para os moldes da relação laboral clássica. Assim, a miscigenação da vida profissional com a vida íntima, pessoal e familiar acarreta consigo uma diluição das fronteiras – legalmente sedimentadas – entre as noções de “tempo de trabalho” e “tempo de descanso”, “local de trabalho” e “local de repouso”. Deste modo, sob vestes cinzentas, ambíguas e indecifráveis, o intérprete questiona o Direito: onde começa a autodisponibilidade e acaba a heterodisponibilidade? Onde se inicia o homem e termina o trabalhador?

A própria legislação acidentária coloca em evidência as suas falhas e insuficiências, visto que a sua estrutura conceitual não foi claramente pensada para os casos em que a prestação de trabalho é realizada em regime de teletrabalho domiciliário ou de teletrabalho móvel, itinerante ou nómada. Nestas modalidades, as condições inerentes à execução da prestação jurídico-laboral ficam – quase na sua totalidade – na esfera de disponibilidade do trabalhador⁹⁶.

Ainda que a lei imponha a definição do “local de trabalho” como um elemento de conteúdo mínimo obrigatório do acordo de teletrabalho, não cremos que será necessário definir em concreto qual a divisão do domicílio do trabalhador onde se desenrolará a execução da prestação jurídico-laboral. Contudo, nada obsta a que as partes possam livremente estipulá-la. Destarte, sendo o domicílio uma parte essencial da vida privada do indivíduo⁹⁷, situado numa esfera de total disponibilidade por parte do trabalhador, este

⁹⁵Referindo-se ao teletrabalho móvel, JOSÉ CERVILLA GARZÓN *et. CARMEN JOVER RAMIREZ*, 2015 : 20, afirmam que “nestes casos, seria desejável, para facilitar a proteção do trabalhador, especificar possíveis rotas de trabalho. Sobretudo, para evitar a desvalorização do nexos, estabelecer uma conexão permanente com o empregador relativamente ao lugar onde, em cada momento, se vai executar a prestação de serviços”. Tradução da nossa autoria e responsabilidade.

⁹⁶No teletrabalho prestado em centros satélites e em centros comunitários, a questão da sua delimitação espacial não apresenta dificuldades acrescidas, especialmente no primeiro caso, em que a entidade empregadora é proprietária do espaço onde o trabalho é executado, possuindo, deste modo, um evidente controlo direto sobre o local. SARA LEITÃO, 2021 : 221. No mesmo sentido JOSÉ CERVILLA GARZÓN *et. CARMEN JOVER RAMIREZ*, 2015 : 19.

⁹⁷Em bom rigor, a “intimidade da vida privada” do teletrabalhador é tutelada nos termos do art. 26.º da CRP, assim como nos arts. 70.º e 80.º do CC. GLÓRIA REBELO, 2004 : 100 e ss.

deve poder geri-lo e organizá-lo livremente. Ademais, pode decidir qual a divisão em concreto onde decide prestar o seu trabalho⁹⁸.

Apesar de reconhecermos a utilidade em estipular, no acordo de teletrabalho, qual a divisão em concreto em que o trabalho será prestado, cremos que tal não poderá ser imposto ao trabalhador; em primeiro lugar, porque o “domicílio” é objeto de tutela jurídica e, em segundo, tal critério pode afigurar-se como dotado de excessiva volatilidade. Pense-se, por exemplo, no acidente que ocorre no caminho do quarto do trabalhador para a divisão que consubstancia o seu local de trabalho. Será este considerado um “acidente *in itinere*”? Na nossa ótica, tal solução revela-se algo incoerente, dado que, segundo a jurisprudência relevante, o trajeto para o trabalho apenas se inicia depois de o trabalhador sair para o exterior da sua habitação⁹⁹. Sublinham-se, ainda, as dificuldades que podem surgir no caso do “teletrabalho alternado”, sendo importante definir – com previsibilidade, antecedência e concretização – os dias em que o trabalhador labora a partir do seu domicílio ou nas instalações da empresa, e comunicá-lo ao segurador de acidentes de trabalho. Por seu turno, no que diz respeito ao “teletrabalho móvel”, salientamos que cabe ao empregador a respetiva comunicação da deslocação ao estrangeiro do trabalhador ao segurador de acidentes de trabalho, nos termos do art. 24.º, n.º 1, alínea c) da Portaria n.º 256/2011¹⁰⁰.

Posto isto, um acidente que se verifique no domicílio do teletrabalhador, em consonância com a morada que resulta do acordo de teletrabalho e, durante o tempo de trabalho, poderá ser qualificado de duas maneiras: enquanto “acidente de trabalho”¹⁰¹ ou

⁹⁸Seja este local no escritório, na sala, na cozinha, no quarto, etc. Segundo PEDRO ROMANO MARTINEZ, 2022 : 98-99, no caso de teletrabalho superveniente, a entidade empregadora deve comunicar ao segurador de acidentes de trabalho a alteração operada, indicando para o efeito qual a morada em concreto que resulta do acordo celebrado entre as partes. Durante a execução da prestação laboral em regime de teletrabalho domiciliário, o trabalhador pode escolher o local em que pretende desempenhar a sua atividade profissional, sendo possível mudá-lo (dentro do domicílio) ao longo do dia, sem necessidade de o comunicar à sua entidade empregadora ou ao segurador.

⁹⁹Vide o Ac. do STJ, datado de 18/02/2016, no âmbito do processo n.º 375/12.9TTLRA.C1.S1, no qual consta que : “acidente *in itinere* o ocorrido entre a residência habitual ou ocasional do sinistrado, desde a porta de acesso para as áreas comuns do edifício ou para a via pública, até às instalações que constituem o seu local de trabalho”. De igual modo, o Ac. do STJ, datado de 5/12/2018, no âmbito do processo n.º 460/14.2TTVCT.G1.S1. No mesmo sentido PEDRO ROMANO MARTINEZ, 2023 : 25-26.

¹⁰⁰Diploma que fixa as condições gerais e especiais uniformes da apólice de seguro obrigatório de acidentes de trabalho para trabalhadores por conta de outrem. A questão tratada no presente subcapítulo pode complicar-se ainda mais, nos casos em que a prestação de trabalho em regime de teletrabalho móvel suscite a aplicação de mais do que um ordenamento jurídico nacional.

¹⁰¹Como exemplos de “acidente de trabalho” em teletrabalho, enquadram-se os casos em que o teletrabalhador se corta “com um x-ato ou com um agrafador, durante o seu horário de trabalho enquanto abre correspondência ou agrafa documentos da empresa, no exercício das suas funções”. SARA LEITÃO, 2021 : 220.

pelo contrário, como um “acidente doméstico”¹⁰². O efeito pragmático desta distinção conceitual prende-se com o facto de o primeiro caso determinar a aplicação da LAT, enquanto que o segundo fica sujeito às regras gerais. Segundo o pensamento de Sara Leitão, um sinistro consubstancia um “acidente de trabalho” quando existir “uma certa conexão, embora limitada, entre o local em causa e o exercício da atividade profissional”. Assim, a supramencionada autora invoca, como exemplo de um “acidente doméstico”, o sinistro que ocorre durante o tempo de trabalho, no domicílio do trabalhador, quando este se desloca até à cave ou à lavandaria. No entanto, se essa deslocação ocorrer por motivo atendível – mesmo que não conexas com a prestação laboral – tal configurará, na ótica da autora, um “acidente de trabalho”¹⁰³. Seguindo, ainda, Sara Leitão, devem ser considerados, para efeitos do conceito de acidente de trabalho, os desvios ao “tempo” e “local” de trabalho que resultarem dos atos realizados pelo teletrabalhador em virtude da satisfação de “necessidades atendíveis”¹⁰⁴ ou por “casos fortuitos” ou “motivos de força maior”, à semelhança do disposto no art. 9.º, n.º 3 da LAT, no âmbito dos acidentes *in itinere*¹⁰⁵.

Por sua vez, Pedro Romano Martinez, de forma a distinguir o “acidente doméstico” do “acidente de trabalho”, recorre a um outro exemplo: a situação abstrata de um trabalhador que sofre um acidente decorrente de um curto-circuito, quando, durante a sua pausa, vai tirar um café à máquina. Segundo o autor, se o referido sinistro ocorrer na empresa onde o trabalhador exerce a sua atividade profissional, este será qualificado como um “acidente de trabalho”, uma vez que o risco da máquina de café é da responsabilidade da entidade empregadora. Pelo contrário, caso o mesmo sinistro se verifique no domicílio do teletrabalhador, tal será um “acidente doméstico”, já que não se encontra compreendido na esfera de risco da entidade empregadora. Seguindo esta linha de raciocínio, a qualificação de um sinistro como “acidente de trabalho” fica

¹⁰²Segundo PEDRO ROMANO MARTINEZ, 2023 : 25, um acidente doméstico corresponde ao acidente que não se relaciona ou conexas, de todo, com a execução da prestação jurídico-laboral.

¹⁰³São exemplos de deslocações abrangidas por motivos atendíveis, segundo a autora, o caso em que o trabalhador se desloca à lavandaria na sequência de uma fuga de água ou até à entrada de casa para receber correspondência postal. SARA LEITÃO, 2021 : 223-224.

¹⁰⁴Segundo a autora supracitada, incluem-se aqui as necessidades de “ordem pessoal e familiar do trabalhador”, não sendo necessário que estas se apresentem como “urgentes ou imprescindíveis”. SARA LEITÃO, 2021 : 224

¹⁰⁵SARA LEITÃO, 2021 : 223-224.

dependente da existência de um “controle” do espaço por parte da entidade empregadora que permita a eliminação dos fatores de perigo¹⁰⁶.

Segundo a nossa ótica, a qualificação jurídica de um determinado evento como “acidente de trabalho” ou “acidente doméstico” depende da natureza do ato que está na sua origem. Assim, o ato pode ter sido praticado em virtude – ou por ocasião – da execução da prestação laboral, caso que será abrangido pela tutela acidentária. Por oposição, se o ato configurar uma manifestação da vida privada do trabalhador, será excluído do âmbito de aplicação da LAT¹⁰⁷. No entanto, esta operação de qualificação por parte do intérprete, que se baseia no binómio “vida profissional” – “vida privada”, pode revelar-se especialmente difícil no teletrabalho pelos motivos já explanados. Assim, perante a miríade de situações “cinzentas” que podem surgir na prática, o intérprete deve auxiliar-se dos ditames axiológicos fixados pelo “princípio da igualdade de tratamento”, previsto no art. 169.º, n.º 1 do CT¹⁰⁸. Por meio de um exercício comparativo, o intérprete deve equiparar a situação concreta a uma hipótese abstrata que, nos mesmos termos e moldes, se verificaria nas instalações da empresa. Findo este método, poderá concluir se determinado evento deverá ser – ou não – qualificado como “acidente de trabalho”. Ademais, enquadrando o caso concreto à luz da teoria do “risco de autoridade”, dever-se-á questionar se o sinistro ocorreu não apenas devido à execução da prestação jurídico-laboral, mas também como uma consequência da própria existência de subordinação jurídica.

Na esteira da tese apresentada, um sinistro que ocorre no domicílio do trabalhador, a título de exemplo, enquanto este se desloca para a casa de banho, seria enquadrado na categoria das “interrupções normais de trabalho”, prevista no art. 8.º, n.º 2, alínea b) da

¹⁰⁶PEDRO ROMANO MARTINEZ, 2023 : 24-25.

¹⁰⁷Aliás, esta divisão já tinha sido admitida pela jurisprudência portuguesa, nomeadamente, no Ac. do TRP, datado de 25-06-2018, no âmbito do processo n.º 1130/15.0T8VFR.P1, do qual resulta que o “acidente ocorrido no interior da casa de banho do quarto de hotel onde o trabalhador se encontrava hospedado (na qual, pelas 7h30, após ter tomado banho, caiu) não ocorreu no local de trabalho, nem no tempo de trabalho, não consubstanciando acidente de trabalho, mas, antes, acidente inserido na sua vida pessoal, estranho à sua actividade laboral”. Salienta-se, quanto a esta matéria, o entendimento propugnado no dia 8 de Dezembro de 2021, pelo 2º Senado do Tribunal Federal Social Alemão (Bundessozialgericht), que considerou como acidente de trabalho um sinistro que ocorreu durante a deslocação do trabalhador do seu quarto para o escritório onde trabalhava. Esta última decisão judicial encontra-se disponível em https://www.bsg.bund.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/2021/2021_37.html.

¹⁰⁸Aliás, mesmo PEDRO ROMANO MARTINEZ, 2023 : 25 afirma que “Ainda assim, a dúvida subsiste tendo por base o princípio da igualdade – com uma concretização específica neste âmbito no art. 169.º do CT – e o facto de, em sede de acidentes de trabalho, se atender a um risco empresarial, relacionado com a vantagem da prestação realizada pelo trabalhador”.

LAT, integrando o conceito de acidente de trabalho¹⁰⁹. O mesmo aconteceria, por seu turno, quanto ao exemplo invocado por Pedro Romano Martinez, segundo o qual um trabalhador, ao tirar um café da máquina ou a fazer uma torrada no seu domicílio, sofre um acidente na sequência de um curto-circuito. Face ao exposto, fazemos nossas as palavras de Júlio Gomes quanto a esta matéria: “afigura-se que o interprete será forçado a uma interpretação extensiva, atualizadora e teleológica das normas legais existentes, a qual poderá, mesmo assim, não ser suficiente para dotar o teletrabalhador de uma tutela verdadeiramente eficaz em matérias de acidentes de trabalho”¹¹⁰.

Um problema diferente, mas de idêntica complexidade dogmática, está relacionado com os acidentes *in itinere* em regime de teletrabalho. Se, por um lado, os casos em que o teletrabalhador sofre um acidente enquanto se desloca às instalações da empresa ou a um determinado local para a realização de testes e exames médicos são facilmente qualificados como “acidentes de trajeto”¹¹¹, o mesmo pode não acontecer quando o sinistro ocorre numa das deslocações “de” e “para” o seu domicílio¹¹². Ressalvamos que, segundo o nosso entendimento, pelas razões já explanadas, a questão dos acidentes de percurso não se coloca quanto aos sinistros que se verifiquem no interior do domicílio do trabalhador. Cremos, também, que, no caso do “teletrabalho nómada”, não existirão acidentes de trajeto, visto que o “local de trabalho” para este efeito

¹⁰⁹Segundo JÚLIO GOMES, 2022 : 197-198, “No fim de contas, se no trabalho prestado no âmbito espacial de uma empresa é acidente de trabalho aquele que ocorre quando o trabalhador, por exemplo, tropeça e cai, partindo um pé, no caminho para a cantina ou para a casa de banho, dir-se-á que por força da referida igualdade de tratamento será um acidente tutelado como acidente de trabalho o que ocorra ao teletrabalhador em condições similares”.

¹¹⁰JÚLIO GOMES, 2021 : 145.

¹¹¹Esta questão apresenta-se algo pacífica na doutrina, como é possível constatar em PEDRO ROMANO MARTINEZ, 2023 : 26, SARA LEITÃO, 2021 : 227, JOSÉ CERVILLA GARZÓN *et. CARMEN JOVER RAMIREZ*, 2015 : 20 e JÚLIO GOMES, 2022 : 198-199. Refere o último autor que deverá ser tutelado como acidente *in itinere* o sinistro que ocorra entre o domicílio do teletrabalhador e o local onde este compra “consumíveis” de que necessita – com urgência – para a execução do seu trabalho ou reparação de equipamento. Nestas situações poderá estar em causa a aplicação do art. 9.º, n.º 1, alínea h) da LAT.

¹¹²SARA LEITÃO, 2021 : 226.

pressupõe a existência de um caráter móvel e itinerante como parte integrante de si mesmo¹¹³. Nestes casos, o local de trabalho confunde-se com a própria deslocação¹¹⁴.

Na nossa ótica, qualquer deslocação realizada pelo teletrabalhador na ida – ou no regresso – do seu domicílio é um verdadeiro acidente de trajeto, desde que cumpra as exigências do art. 9.º, n.º 3 da LAT, em consonância com o “princípio da igualdade de tratamento” já invocado. Assim, se a deslocação se verificar para a “satisfação de necessidades atendíveis”¹¹⁵, que não têm de assumir uma natureza imprescindível¹¹⁶, existe um acidente de trajeto.

¹¹³Quanto a esta questão, vide o Ac. do TRL, datado de 14/06/2017, no âmbito do processo n.º 1558/13.0TTLSB.L1-4, no qual consta que “é acidente de trabalho em sentido estrito, e não acidente in itinere, aquele que um trabalhador independente, que não tem local de trabalho fixo, sofre ao regressar a casa”. Cumpre salientar o disposto na lei italiana, relativamente “trabalho ágil”, mais concretamente no art. 23, n.º 3 da Legge 22 maggio 2007, n.º 81, segundo a qual “Il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali (...) quando la scelta del luogo della prestazione sai dettata da esigenze connesse alla prestazione stessa o dalla necessita' del lavoratore di conciliare le esigenze di vita com quelle lavorative e risponda a criteri di ragionevolezza”. Deste modo, segundo a lei italiana, são “acidentes *in itinere*” dos teletrabalhadores móveis os que ocorram durante o trajeto – de ida ou volta – do local de residência para o local escolhido para a execução da prestação laboral, desde que a escolha desse local seja ditada por razões conexas com a prestação laboral ou com necessidades de conciliação da vida pessoal e da vida profissional do trabalhador, mediante “critérios de razoabilidade”. JÚLIO GOMES, 2022 : 199-200.

¹¹⁴Assim, será possível incluir estas deslocações naquilo a que SÉRGIO SILVA DE ALMEIDA, 2017 : 193 apelida de “deslocações ordinárias”.

¹¹⁵PEDRO ROMANO MARTINEZ, 2023 : 26 enquadra, aqui, os exemplos dos acidentes de percurso que ocorrem quando o teletrabalhador, antes de iniciar a execução da sua prestação laboral, vai levar os filhos à escola. No mesmo sentido SARA LEITÃO, 2021 : 227-228. A autora afirma que o sinistro ocorrido durante a deslocação do teletrabalhador da casa de um seu familiar (ou de um amigo) onde pernitou para o seu domicílio pode ser qualificado como um acidente de trajeto ocorrido entre o domicílio ocasional do trabalhador e o seu local de trabalho, nos termos do art. 9.º, n.º 2, alínea b) da LAT. Apesar de desconhecemos jurisprudência portuguesa disponível quanto a acidentes de trabalho em teletrabalho, PEDRO ROMANO MARTINEZ, 2022 : 102, em referência a informação prestada por um segurador, relata a existência de casos em que o sinistro que se verificou durante a deslocação do teletrabalhador para levar os filhos à escola foi qualificado como um “acidente de percurso”.

¹¹⁶Por exemplo, nos termos do Ac. do TRL, datado de 05/12/2018, no âmbito do processo n.º 4899/16.0T8LRS.L1, a aquisição de uma camisola de um clube desportivo foi entendida como uma necessidade atendível. Por seu turno, também consubstanciará uma “necessidade atendível” o facto de o teletrabalhador ir almoçar com o pai idoso ao lar onde se encontra internado, como resulta do Ac. do STJ, datado de 25/09/2014, no âmbito do processo n.º 771/12.1TTSTB.E1.S. Por identidade de razão, o desvio que o teletrabalhador realiza para comprar mantimentos para o seu almoço também deve ser aqui incluído, em consonância com o que resulta do Ac. do TRL, datado de 29/04/2020, no âmbito do processo n.º 3112/16.5T8BRR.L1-4.

Conclusão

As mutações sofridas pela relação jurídico-laboral *standard* desnudaram as insuficiências de algumas estruturas conceituais basilares do Direito Laboral. Assim, com o surgimento e desenvolvimento do teletrabalho – fenómeno pautado pelo seu carácter múltiplo – colocaram-se várias dificuldades na adaptação de alguns conceitos normativos à realidade material, nomeadamente, no que diz respeito à tutela acidentária. Reconhecendo, pelo menos até determinado ponto, este problema, o legislador laboral, através da alteração legislativa realizada pela Lei n.º 83/2021, decidiu regular o conteúdo do “acordo de teletrabalho” previsto no CT, modificando também, por seu turno, a noção de “local de trabalho” para efeitos da aplicação da tutela jurídica acidentária. Contudo, o legislador revelou uma técnica-jurídica deficitária. Por um lado, as expressões literais utilizadas suscitam uma certa ambiguidade e dificuldades interpretativas, designadamente, no que concerne as matérias de tempo e local de trabalho. Por outro lado, não existe, de momento, na nossa ótica, um tratamento jurídico adequado de um conjunto de aspetos jurídicos do teletrabalho que mereciam ser objeto de uma tutela jurídica específica, já que o paradigma inerente a esta alteração legislativa foi, evidentemente, o teletrabalho domiciliário.

Ademais, o núcleo estruturante da noção de “acidente de trabalho”, âmbito objetivo de aplicação da LAT, foi pensado para um determinado modelo de organização das relações laborais, em que a prestação de trabalho ocorria nas instalações da entidade empregadora, em função de um horário aprioristicamente fixado. Destarte, em virtude do contexto histórico-social em que esta noção surge, a figura jurídica do “acidente de trabalho” demonstra-se inapta para subsumir normativamente a realidade fáctica em que se desenrola o exercício da atividade profissional em regime de teletrabalho. Face a estas manifestas insuficiências, cumpre interpretar de forma atualista e extensiva as normas relevantes nesta matéria, sob pena de um conjunto de situações da vida quotidiana ficarem presas no *limbo*, que medeia entre o universo normativo e a materialidade do real.

Bibliografia

ALCARAZ, KASSANDRA et al. – “Social Isolation and Mortality in US Black and White Men and Women”, *American Journal of Epidemiology*, 188 (2019).

ALEGRE, CARLOS (1995) – *Acidentes de trabalho Notas e Comentários à Lei n.º 2127*. Coimbra: Livraria Almedina.

ALMEIDA, MARIA EUNICE LOPES DE – “O Teletrabalho e o Direito a Teletrabalhar”, *Revista Questões Laborais*, 56 (jan.-jun. 2020), 81-123.

ALMEIDA, SÉRGIO SILVA DE – “Notas sobre Acidentes in itinere. Qualificação e descaracterização”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, 2 (2017), 185-209.

AMADO, JOÃO LEAL (2018) – “*Contrato de Trabalho*”. 2ª ed, Coimbra: “Livraria Almedina”.

AMARAL, DIOGO FREITAS DO (2004) – *Manual de Introdução ao Direito*. Vol. 1, Coimbra: “Livraria Almedina”.

BASTOS, MARIANA CANDINI BASTOS, “A questão da subordinação no contexto do teletrabalho e seus reflexos: uma análise comparada entre Brasil e Portugal”, 2014. <http://repositorium.sdum.uminho.pt/handle/1822/44571>, consult. em 25/Fev/2023.

CABRITA, JORGE *et al.*, “Working Time Developments in the 21th Century: Work Duration and Its Regulation in the EU”, 2016. <http://pinguet.free.fr/ef1573.pdf>, consult. em 23/jan/2023.

COSTA, ANA RIBEIRO – “A saúde e segurança no novo regime do teletrabalho: reflexões sobre o “sentido mais favorável aos trabalhadores”, *Revista Questões Laborais*, 60 (julho, 2022), 153-179.

COSTA, ANA RIBEIRO – “Riscos psicossociais e Covid-19: o renascimento da saúde e segurança no trabalho”, *Tripalium*, 3 (2020), 3-15.

DOMINGUES, ADELAIDE *et al.*, “Os Acidentes de Trabalho e as Doenças Profissionais – Uma Introdução”, *Cadernos do CEJ*, Julho de 2013. <https://cej.justica.gov.pt/LinkClick.aspx?fileticket=o7tYuWg6fdg%3D&portalid=30>, consult em 3/jan/2023.

- FERNANDES, ANTÓNIO MONTEIRO – “Teletrabalho – um feixe de problemas”, *Revista Questões Laborais*, 60 (julho, 2022), 7-20.
- GARZÓN, JOSÉ CERVILLA et. CARMEN JOVER RAMÍREZ – “Teletrabajo y delimitación de las contingencias profesionales”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales Y Derecho del Empleo*, 4 (2015), 1-29.
- GOMES, JÚLIO – “Algumas reflexões críticas sobre a responsabilidade civil por acidentes de trabalho”, *Revista Julgar*, 43 (2021), 133-149.
- GOMES, JÚLIO – “O teletrabalho obrigatório em tempos de COVID-19 algumas insuficiências do regime jurídico português”, *Estudos APODIT*, 9 (2022), 179-206.
- GOMES, JÚLIO – Breves reflexões sobre a noção de acidente de trabalho no novo (mas não muito) regime dos acidentes de trabalho”, *Congresso Nacional de direito dos seguros*, I (2000), 203-218.
- GOMES, JÚLIO (2013) – *O Acidente de Trabalho: O acidente in itinere e a sua descaracterização*, 1.ª ed. Coimbra: Coimbra Editora, S.A
- GOMES, MARIA IRENE, “O teletrabalho e as condições de trabalho: desafios e problemas”, 2020. <https://hdl.handle.net/1822/67361>, consult. em 11/Fev/2023.
- GORSKI, GABRIELA MARTINS *et al.* – “Trabalho e Saúde: Fatores de risco relacionados aos profissionais de call centres”, *Revista Mineira de Educação Física*. 22 (2014), 100-126.
- HAWKLEY, LOUISE C. et JOHN P. CAPITANIO – “Perceived social isolation, evolutionary fitness and health outcomes: a lifespan approach”, *Philosophical Transactions of the Royal Society B*, 370 (2015), 2-7.
- JOANA NUNES VICENTE – “A nova disciplina do acordo para a prestação de teletrabalho”, *Revista Questões Laborais*, 60 (julho, 2022), 57-58.
- LEITÃO, SARA – “Acidentes de teletrabalho”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, 1 (2021), 209-232.
- LEVI, ALBERTO – “Trabalho digital e poder de direção”, *a Revista*, 2 (2022), 103-110.
- MARTINEZ, PEDRO ROMANO – “Acidentes de trabalho em teletrabalho”, *a Revista*, 2 (2022), 75-102.
- MARTINEZ, PEDRO ROMANO – “Acidentes de trabalho em teletrabalho”, *Revista de Direito da Responsabilidade*, 5 (2023), 1-25.
- MARTINEZ, PEDRO ROMANO (2019) – *Direito do Trabalho*. 9.ª ed. Coimbra: “EDIÇÕES ALMEDINA, S.A”.

MENEZES LEITÃO, LUÍS (2019) – *Direito do Trabalho*, 6ª ed. Coimbra: EDIÇÕES ALMEDINA.

MESQUITA, JOSÉ ANDRADE (2004) – *Direito do Trabalho*, 2ª. ed. Lisboa: Associação académica da Faculdade de Direito de Lisboa.

MESTRE, BRUNO – “Sobre o enquadramento jurídico da contaminação pelo vírus sars-cov.2 (COVID-19) no contexto laboral: algumas anotações”, *Revista Julgar*, 44 (2021), 59-79.

MONTEIRO, ANTÓNIO FERNANDES (2020) - “Direito do Trabalho”. 20ª Ed. Coimbra: “Edições Almedina, S.A”.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (2016), “Workplace Stress: A collective challenge”. Genebra, International Labour Office.

PENALVA, ALEJANDRA SELMA – “El accidente de trabajo en el teletrabajo. Situación actual y nuevas perspectivas”, *Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 134 (2016), 129-166.

PINTO, CARLOS ALBERTO MOTA (1990) – *Teoria Geral do Direito Civil*, 3.ª Edição. Coimbra: Coimbra Editora.

RAMALHO, MARIA ROSÁRIO DA PALMA - “Delimitação do teletrabalho, âmbito de aplicação do regime legal e acordo de teletrabalho: breves reflexões sobre alguns problemas colocados pelas alterações ao regime do teletrabalho introduzidas pela Lei n.º 83/2021, de 6 de Dezembro”, *a Revista*, 1 (2022), 59-75.

RAMALHO, MARIA ROSÁRIO DA PALMA – “Sobre os acidentes de trabalho em situação de greve”, *Revista da Ordem dos Advogados*, 3 (Dez.1993), 521-574.

RAMALHO, MARIA ROSÁRIO DA PALMA (2019) – *Tratado de Direito do Trabalho - Parte II: Situações Laborais Individuais*, 7.ª ed. Lisboa: EDIÇÕES ALMEDINA, S.A.

REBELO, GLÓRIA – “Reflexões sobre o teletrabalho: entre a vida privada e a vida profissional”, *Revista Questões Laborais*, 23 (2004), 99-116.

REDINHA, MARIA REGINA – “O Teletrabalho”, *Revista Questões Laborais*, 17 (2001), 87-107.

REDINHA, MARIA REGINA – “A noção de teletrabalho na Lei 83/2021, de 6 de dezembro”, *Revista Questões Laborais*, 60 (julho, 2022), 21-30.

REDINHA, MARIA REGINA – “Relações Atípicas de Emprego – A Cautionary Tale”, 2019. <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/121077/2/341970.pdf>, consult. em 1/Mar/2023.

REIS, VIRIATO (2009) – *Acidente de Trabalho*, Coimbra: “Almedina”.

RIBEIRO, VÍTOR (1994) – *Acidentes de trabalho: Reflexões e notas práticas*, Lisboa: “Rei dos livros”.

ROUXINOL, MILENA, “O direito ao teletrabalho após a Lei n.º 83/2021, de 6/12”, *Revista Questões Laborais*, 60 (julho, 2022), 79-97.

SECRETARÍA DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE (2019), “Incidencia de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación en la seguridad y salud de los trabajadores”.

XAVIER, BERNARDO DA GAMA LOBO (2018) – *Manual de Direito do Trabalho*, 3ª ed. Lisboa: Rei dos Livros.

ZIZEK, SLAVOJ (2009) – *Violence: Six Sideways Reflections*, Londres: “PROFILE BOOKS LTD”.