



UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

**O regime legal do teletrabalho: alguns problemas jurídicos
e um novo paradigma “pós-Covid-19”**

João Pedro Moreira Martins

Mestrado em Direito

Faculdade de Direito | Escola do Porto

2021

UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

**O regime legal do teletrabalho: alguns problemas jurídicos e um
novo paradigma “pós-Covid-19”**

João Pedro Moreira Martins

Orientadora: Professora Doutora Catarina de Oliveira Carvalho

Mestrado em Direito

Faculdade de Direito | Escola do Porto

2021

À minha família e “aos mesmos de sempre”.

“Matar o sonho é matarmo-nos. É mutilar a nossa alma. O sonho é o que temos de realmente nosso, de impenetravelmente e inexpugnavelmente nosso.”

Fernando Pessoa *in Livro do Desassossego*

Agradecimentos

À Excelentíssima Professora Doutora Catarina de Oliveira Carvalho, minha orientadora na elaboração desta dissertação, expresso uma enorme gratidão por todos os ensinamentos que me transmitiu e pela forma sempre diligente e rigorosa com que se pautou na orientação do trabalho.

Aos meus pais, avós e restantes familiares, dirijo um agradecimento especial pelo alento e conforto que me prestaram diariamente na elaboração da dissertação.

Resumo: Na presente dissertação, analisamos o teletrabalho do ponto de vista jurídico, nos diferentes níveis hierárquicos de regulamentação, no âmbito do contexto da pandemia Covid-19 em articulação com o regime geral. A sua regulamentação nos diversos decretos de Estado de Emergência e os problemas jurídicos gerados neste contexto revelam-se a partir da fundamentação que efetuamos; Porém, recai especialmente para o direito à desconexão, o direito à privacidade, a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar.

Palavras-chave: Teletrabalho; direito à desconexão; conciliação; “legislação Covid-19”; registo dos tempos de trabalho; “Teletrabalho Covid”; legislador de emergência.

Abstract: In this dissertation, we analyse telework from a legal point of view, in the different hierarchical levels of regulation, within the context of the Covid-19 pandemic in articulation with the general regime. Its regulation in the various State of Emergency decrees and the legal problems generated in this context are revealed from the reasoning we carry out. However, it focuses especially on the right to disconnection, the right to privacy, the conciliation between work and family life.

Keywords: Telework; right to disconnection; conciliation; "Covid-19 legislation"; recording of working time; "Covid telework"; emergency legislator.

Índice

Indicações de leitura	1
Lista de siglas e abreviaturas	2
Introdução	4
Capítulo I – O regime vigente do teletrabalho.....	4
1- Enquadramento Europeu e Internacional.....	4
2- O regime do Código do Trabalho de 2009	9
2.1- A definição de teletrabalho	9
2.2- As modalidades de teletrabalho	10
2.3- A forma e formalidades do contrato.....	11
2.4- O princípio da igualdade de tratamento	14
2.5- Os instrumentos de trabalho.....	16
2.6- A privacidade do teletrabalhador	17
Capítulo II – A “nova normalidade” e o seu impacto jus-laboral.....	19
1- A “legislação Covid-19” relativa ao Teletrabalho.....	19
1.1- Principais aspetos	19
1.2- Problemas jurídicos subjacentes	21
1.2.1- Um novo conceito de teletrabalho?.....	21
1.2.2- Problema da conciliação entre a vida familiar e a vida profissional .	24
1.2.3- Problemas inerentes à organização do tempo de trabalho	29
1.2.4- Privacidade e a questão dos limites do poder de controlo da actividade por parte do empregador	36
Conclusão.....	38
Bibliografia	40

Indicações de leitura

Da bibliografia constam todos os textos que foram consultados, cada um dos quais aparece identificado, nas notas de rodapé desta dissertação, apenas pelo(s) nome(s) pelo(s) qual(is) o(s) seu(s) autor(es) é(são) mais conhecido(s), pelo ano de edição e, caso se imponha, pela(s) página(s) relevante(s).

A bibliografia obedece a uma ordem alfabética em razão do apelido do autor ou do primeiro dos autores.

Na bibliografia, cada um dos textos aparece sempre identificado pelo(s) nome(s) do(s) seu(s) autor(es) e pelo ano de edição, elementos estes aos quais se seguem, em regra, o título do artigo, a identificação da obra, o editor, o local de edição e a(s) página(s).

As transcrições que figuram nesta dissertação são feitas, à exceção de uma delas (exceção que se justifica por uma questão de maior precisão), em língua portuguesa, sendo que as traduções que se impunham são da nossa autoria e responsabilidade.

Nas notas de rodapé desta dissertação, a referência a mais do que um autor na mesma nota obedece a uma ordem alfabética em razão do primeiro vocábulo que integra o nome pelo qual o autor ou o primeiro dos autores é mais conhecido.

Todos os artigos mencionados nesta dissertação sem indicação do diploma legal a que pertencem dizem respeito ao Código do Trabalho aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12.02, na redação atual em vigor.

A orientação da CNPD sobre o controlo à distância em regime de teletrabalho de 17 de abril de 2020 poderá ser consultado em https://www.cnpd.pt/media/zkhkxlp/orientacoes_controlo_a_distancia_em_regime_de_teletrabalho.pdf.

O Acordo- Quadro Europeu sobre o Teletrabalho, de 16 de julho de 2002, poderá ser consultado em https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2020-09/Telework%202002_Framework%20Agreement%20-%20EN.pdf.

Lista de siglas e abreviaturas

DPR – Decreto da Presidência da República

Dec. – Decreto

Art. – Artigo

Arts – Artigos

TJ – Tribunal de Justiça

CUE – Conselho da União Europeia

Cl. – Cláusula

Dir. – Diretiva

CT – Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro

CT2003 - Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto

Al. – Alínea

Als. – Alíneas

DGS – Direção-Geral da Saúde

ACT – Autoridade para as Condições do Trabalho

DL – Decreto-Lei

LVFT – Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho

LVRL - Livro Verde sobre as Relações Laborais

UE – União Europeia

ET – Estatuto del Trabajador

PE – Parlamento Europeu

AR – Assembleia da República

LOPDGDD - Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales

PL – Projeto de Lei

CRP – Constituição da República Portuguesa

Reg. – Regulamento

CNPD – Comissão Nacional para a Proteção de Dados

RGDP – Regulamento Geral para a Proteção de Dados

IRCT – Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho

BTE – Boletim do Trabalho e Emprego

CCT – Contrato Coletivo de Trabalho

AQ – Acordo-Quadro Europeu sobre o Teletrabalho

CC – Código Civil

AE – Acordo de Empresa

CE - Comissão Europeia

ETUC - European Trade Union Confederation

UNICE - The Confederation of European Business

UEAPME - European Association of Craft, Small and Medium-sized Enterprises

CEEP - European Centre of Enterprises with Public Participation and of Enterprises of General Economic Interest

Nº - Número

Nºs - Números

APESEE - Associação Portuguesa das Empresas do Setor Elétrico e Eletrónico

FETESE – Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços

ACICF – Associação Comercial e Industrial do Concelho do Fundão

CGSI – Confederação Geral dos Sindicatos Independentes

FENAME – Federação Nacional do Metal

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

p. – página

pp. - páginas

BDP – Banco de Portugal

SNQTB – Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários

Cfr. - Conferir

EM – Estado-Membro

TIC – Tecnologias de Informação e Comunicação

Introdução

Desde os seus primórdios que o teletrabalho se revelou como uma nova forma de trabalhar em consequência da proliferação massiva das TIC que ganham cada vez mais espaço na sociedade global. Após uma certa estagnação, o teletrabalho voltou a ter expressão na atualidade perante a crise súbita provocada pela doença Covid-19 como resposta para a manutenção do emprego e postos de trabalho, ao implicar um elevado grau de isolamento social da população como forma de conter a disseminação do novo coronavírus à escala mundial.

Deste modo, procuramos na presente dissertação analisar o regime legal do teletrabalho nos seus diferentes níveis hierárquicos de regulamentação e os problemas subjacentes. De seguida, estudaremos o regime temporário e excepcional de toda a legislação de emergência, quais os problemas gerados, o impacto no quotidiano, a sua relação com o regime geral e eventuais soluções para os problemas identificados e respetiva fundamentação.

Capítulo I – O regime vigente do teletrabalho

1- Enquadramento Europeu e Internacional

Com a introdução das TIC no mercado de trabalho, surgiram múltiplas manifestações laborais nesta “sociedade de informação”, precisamente o fenómeno do teletrabalho. Esta nova forma de prestar trabalho parte da premissa de levar o trabalho até ao trabalhador, ao invés da situação típica do trabalhador se deslocar até ao centro tradicional de trabalho¹. Assim, este modo de exteriorização do trabalho apresenta evidentes vantagens: eliminação ou redução das despesas de deslocação diárias do trabalhador para a empresa; diminui o *stress*, poupando mais tempo ao trabalhador para a realização de outras tarefas quotidianas e permitindo em teoria uma melhor conciliação entre a vida profissional e a vida familiar; facilita também o acesso ao emprego por parte de pessoas desfavorecidas; e proporciona uma elevada qualidade de vida para a sociedade em geral (v.g., diminuição do consumo de energia, redução da

¹ L. AMADO afirma: “fala-se, a este propósito, na «empresa virtual», como centro de convergência de uma rede telemática que a ligará a fornecedores, clientes e trabalhadores localizados em qualquer parte da nossa «aldeia global»”. 2019: p. 131.

poluição atmosférica² ou a diminuição dos congestionamentos de trânsito). Em contraposição, o teletrabalho apresenta inegáveis desvantagens: maior grau de isolamento social do trabalhador; desgaste psicológico; empobrecimento da dimensão coletiva do trabalho; diluição das fronteiras entre a vida profissional e a vida familiar; ameaça à privacidade do trabalhador; ou a ultrapassagem dos limites legais dos tempos de trabalho.

Perante este quadro, surgiram os primeiros instrumentos a regulamentar o teletrabalho³ tendo em vista combater as desvantagens e a promover os seus benefícios. É precisamente em 1996 que surge a Convenção nº 177 da OIT sobre o trabalho no domicílio, diploma complementado com a Recomendação nº 184. A principal finalidade deste instrumento prendeu-se no combate à “informalidade” e “invisibilidade” do teletrabalho mediante a extensão das regras gerais sobre as condições do trabalho a esta categoria de trabalhadores e na imposição aos Estados de algumas obrigações a este respeito. Tal como expressa a OIT, o trabalho no domicílio pode constituir uma ameaça ao trabalho “decente” pelas desvantagens que apresenta: ocorrência de jornadas de trabalho extensas, remunerações baixas, acesso limitado à proteção social, riscos de segurança e de acidentes de trabalho, isolamento e riscos de não sindicalização⁴.

O art. 1º al. a) da Convenção define trabalho no domicílio como “o trabalho que uma pessoa, designada como trabalhador no domicílio, realiza: no seu domicílio ou em outro local à sua escolha, distintos do local de trabalho do empregador; em troca de uma remuneração; com a finalidade de elaborar um produto ou prestar um serviço conforme as especificidades do empregador, independentemente de quem proporciona o equipamento, os materiais ou outros elementos utilizados por ele, a menos que essa pessoa tenha um grau de autonomia e independência económica necessário para se considerar como trabalhador independente em virtude da legislação nacional ou de decisões judiciais”. Posto isto, extraímos 3 elementos essenciais para afirmar a existência de uma situação típica de trabalho no domicílio: a “localização”⁵, a

² T. USHAKOVA, 2015: p. 244.

³ À época, ao teletrabalho se associava expressões como *distance working*, *telecommuting*, *networking* ou *flexible working*.

⁴ T. USHAKOVA, *Idem*, p. 252; I. GOMES, 2020: p. 5.

⁵ T. USHAKOVA manifesta: “o conteúdo deste elemento corresponde mais ao termo de trabalho à distância do que propriamente trabalho no domicílio”. *Idem*, p. 250.

“retribuição” e a “regularidade”⁶. Contudo, o conceito da Convenção está longe de ser consensual desde logo porque existem diferenças substanciais entre os conceitos de trabalho no domicílio e o teletrabalho⁷. Com efeito, o conceito da OIT tem um carácter restritivo do local de trabalho ao domicílio do trabalhador ou outro qualquer à sua escolha omitindo os locais de trabalho que assumem outras modalidades de organização e realização do teletrabalho, para além de prescindir do elemento das TIC⁸.

À margem deste aspeto crítico, a Convenção introduz a obrigação dos Estados de promover a igualdade de tratamento entre os trabalhadores no domicílio e os restantes trabalhadores assalariados⁹. Com a consagração da igualdade de tratamento a Convenção demonstra um compromisso especial em proteger os colectivos de trabalhadores mais vulneráveis como as mulheres e os menores de idade¹⁰.

A Recomendação nº 184 complementa a Convenção nº 177, não só referindo todos os aspetos principais como tem um papel decisivo ao agregar outros campos de regulamentação para melhorar a situação dos trabalhadores no domicílio. Assim, a Recomendação amplia o leque de direitos elencados no art. 4º nº 2 da Convenção e estabelece diretrizes mais detalhadas, v.g., o direito à informação do trabalhador sobre as condições de emprego específicas e o correspondente dever de informar do empregador perante o trabalhador e a autoridade nacional competente; as horas de trabalho, períodos de descanso e licenças atribuídas aos trabalhadores dependentes; o direito à proteção nos casos de cessação do vínculo; e por fim o direito ao acesso a mecanismos de resolução de conflitos assegurados pela autoridade competente. Grosso modo, este diploma reforça e amplia as normas de igualdade mínima da Convenção tendo uma abordagem mais reflexiva sobre os aspectos que mais dúvidas suscitavam à época.

⁶ A al. b) prevê que “não se considerará trabalhador no domicílio para efeitos da presente convenção pelo facto de realizar ocasionalmente o seu trabalho como assalariado no seu domicílio, em vez de realizá-lo no seu lugar de trabalho habitual”.

⁷ *In casu*, o trabalho no domicílio não envolve necessariamente subordinação jurídica, não havendo contrato de trabalho.

⁸ Ob. cit., pp. 251 e 263. A autora manifesta: “Dos 3 elementos do conceito a Convenção faz seus os 2 primeiros e prescinde das TIC”.

⁹ Art. 4º nº 2 dispõe que a igualdade de tratamento deverá ser fomentada através dos direitos fundamentais dos trabalhadores elencados no preceito.

¹⁰ Destarte, a Convenção confere um maior grau de proteção na maternidade, à escassez de oportunidades no mercado de trabalho e à ausência de proteção dos serviços e assistência sociais à maternidade que as mulheres enfrentam. Por outro lado, reforça a necessidade de combater o trabalho infantil que o trabalho no domicílio potencia.

Apesar das críticas¹¹ à definição de trabalho no domicílio, a Convenção reveste alguma importância por ter sido pioneira na aproximação ao conceito de teletrabalho visando a sua formalização, combater a precariedade laboral e a insegurança jurídica que pudesse advir da atipicidade que lhe era conferida. Em suma, os 2 instrumentos tiveram um papel elementar na “adaptação de disposições de aplicação geral relativas às condições de trabalho às características próprias desta forma atípica de trabalhar, fixando os princípios básicos do fenómeno e proclamando a igualdade de tratamento entre os trabalhadores no domicílio e os restantes trabalhadores¹²”.

A nível europeu, o teletrabalho começou a fazer parte da agenda da UE em 1998 no PAS da CE, no qual “se acordou realizar uma série de consultas aos parceiros sociais que versassem sobre a necessidade de uma ação de carácter comunitário que fizesse referência à proteção dos teletrabalhadores”¹³. Nas palavras de LOPES DE ALMEIDA, o programa “refletiu a tomada de consciência ao nível da UE de que o mundo laboral estava em mudança em virtude da globalização e da sociedade de informação e que tal mudança trouxe novas formas de organização do trabalho, entre os quais o teletrabalho”¹⁴. Posteriormente, a CE na sequência de uma série de consultas aos parceiros sociais ETUC, UNICE/UEAPME e CEEP, firmaram o AQ¹⁵ sobre o teletrabalho.

Logo na sua cl. 1º os parceiros sociais afirmam que o teletrabalho “cobre um espectro amplo de situações e em rápida evolução das circunstâncias e práticas” sendo o principal objetivo procurar uma definição que seja comumente aceite e que abarque as diversas modalidades do teletrabalho. Em face do exposto, sublinha-se a cl. 2º no qual define o conceito de teletrabalho como “uma forma de organização ou execução do trabalho, que utiliza as TIC, no contexto de um contrato ou relação de trabalho, onde o trabalho, que também poderia ser executado no local do empregador, é realizado fora

¹¹ Outra crítica apontada resulta do âmbito subjetivo da Convenção ao aplicar apenas aos trabalhadores no domicílio por conta de outrem, com exclusão dos trabalhadores autónomos, independentes ou economicamente dependentes. T. USHAKOVA expressa: “parece duvidoso que a Convenção possa atingir a paridade de tratamento entre os trabalhadores porque um grande número de trabalhadores (em especial os autónomos) caem fora do âmbito de proteção e porque não há possibilidade de instaurar um regime de controlo efectivo para a pretensão da igualdade”. Ob. cit., pp. 263 e 264.

¹² S. AGULLA PÉREZ, 2020: p. 444.

¹³ A. LLAMOSAS TRAPAGA, 2015: p. 63.

¹⁴ L. DE ALMEIDA, 2020: p. 90.

¹⁵ O AQ reveste carácter recomendatório, ou seja, não é vinculativo ao EM da UE. *Vd.*, A. LLAMOSAS TRAPAGA... p. 62; S. AGULLA PÉREZ... p. 441.

deste local de forma regular”¹⁶. De forma sucinta são quatro as notas que caracterizam o âmbito de aplicação deste AQ: a realização da actividade laboral em lugar distinto do lugar tradicional e habitual de trabalho; a utilização intensiva das TIC¹⁷; que se trata de um modo distinto de organização e execução da actividade laboral; e por fim, parte do princípio da existência de um contrato¹⁸. Estamos perante um conceito amplo de teletrabalho no qual cabe todas as modalidades existentes deste tipo contratual consoante o critério adotado (conforme o local de trabalho ou o tipo de conexão telemática). Importa referir ainda a cl. 3º ao estipular o carácter voluntário do teletrabalho, para além de consagrar outras vicissitudes contratuais: a possibilidade de o trabalhador passar a desempenhar a actividade em teletrabalho através de acordo posterior com o empregador; a faculdade de o empregador aceitar ou recusar o pedido do trabalhador em passar a prestação ao teletrabalho; e a característica da reversibilidade da decisão de passagem para o teletrabalho mediante acordo individual ou colectivo. É mister ainda salientar a fixação de uma série de direitos e obrigações recíprocas¹⁹ para o trabalhador com especial ênfase para o direito à organização do trabalho constante na cl. 9º que caberá ao teletrabalhador “a gestão e organização do tempo de trabalho”.

Em síntese, o AQ constitui um instrumento basilar quanto à precisão do conceito de teletrabalho ao integrar o elemento tecnológico como condição *sine qua non* para a existência desta figura²⁰. Porém, dada a sua natureza não vinculativa, o AQ não garantiu uma harmonização a nível europeu²¹ o que é bastante criticável. Na esteira do pensamento de LOPES DE ALMEIDA, defendemos a “promoção do teletrabalho e a proteção do teletrabalhador através da adoção de uma dir. específica sobre o teletrabalho sendo que a mesma deverá abarcar mais matérias, como por exemplo,

¹⁶ O último parágrafo dispõe: “é teletrabalhador qualquer pessoa que realiza o teletrabalho segundo a definição anterior”.

¹⁷ S. PÉREZ AGULLA afirma: “esta forma de realização do trabalho não supõe um mero uso de meios tecnológicos para o seu desempenho profissional”. *Idem*, p. 442.

¹⁸ A doutrina dominante entende que este elemento não é decisivo para definir o teletrabalho mas sim um elemento mais de ordem formal que delimita o âmbito de aplicação do AQ. Cfr. A. LLAMOSAS TRAPAGA...64; *Ibidem*.

¹⁹ A título exemplificativo, os direitos à privacidade, aos equipamentos tecnológicos, à saúde e segurança no trabalho, à formação e à contratação coletiva nas cl. 5º, 6º, 7º, 8º, 10º e 11º respetivamente.

²⁰ O modo de execução desta forma de trabalhar consiste precisamente na componente tecnológica, isto é, de receber, tratar e enviar informações imateriais por natureza.

²¹ Verificou-se uma heterogeneidade na implementação do teletrabalho através do AQ. Apenas Portugal, Polónia e Eslováquia foram os EM que o implementaram através da intervenção legislativa. Outros EM não transpuseram inteiramente. Outros executaram o AQ através da contratação coletiva ou através de simples orientações, recomendações ou declarações. S. GIL, 2017: pp. 657 e 658.

matérias relativas ao teletrabalho transfronteiriço na medida em que esta modalidade constitui um meio ao serviço do *dumping* social”²².

2- O regime do Código do Trabalho de 2009

2.1- A definição de teletrabalho

A noção legal de teletrabalho encontra-se definida no art. 165^o²³. Para o efeito, a norma concretiza o teletrabalho como “a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a TIC”. O preceito convoca assim 3 requisitos cumulativos: o elemento geográfico ou “topográfico”²⁴ (o trabalho tem de se realizar à distância, fora das instalações do empregador); o elemento tecnológico (recurso intensivo das TIC); e o elemento da “telesubordinação” (existência de uma relação de subordinação entre empregador e trabalhador).

O primeiro dos requisitos *supra* é alvo de críticas. Os problemas de interpretação residem na utilização do advérbio “habitualmente” ao indicar a frequência com que se deva realizar a prestação fora da empresa, porém, associa-se-lhe alguma falta de precisão que “não permite balizar de forma inequívoca o modo que a lei exige ao nível da prestação laboral realizada em lugar exterior às instalações da empresa para que se possa falar em teletrabalho”²⁵. Por outro lado, a doutrina afirma que a função deste advérbio permite excluir as situações em que um trabalhador realiza a prestação fora da empresa ocasionalmente²⁶ e que este carácter não implica a sua exclusividade²⁷.

O segundo elemento enunciado é condição *sine qua non* para a existência do contrato de teletrabalho. Teletrabalhar implica o uso das TIC para desenvolver a prestação suprindo-se desta forma “a distância física do trabalhador em relação ao

²² L. DE ALMEIDA, *idem*, p. 92; sobre o teletrabalho transfronteiriço, J. GOMES, 2007: p. 738.

²³ M. FERNANDES considera esta noção “bastante defeituosa”, 2019: p. 241.

²⁴ Classificação usada por L. AMADO, *idem*, p. 132. P. RAMALHO designa os requisitos como “fatores”, 2019: p. 171.

²⁵ Ob. cit., p. 99.

²⁶ J. GOMES... p. 745.

²⁷ L. ALMEIDA, *ibidem*. P. RAMALHO realça: “a norma obedece a um critério de prevalência, pelo que o vínculo de teletrabalho não se descaracteriza pelo facto de esporadicamente o trabalhador se deslocar às instalações da empresa”, *idem*, p. 178. A mesma posição, G. DRAY, 2020: p. 430. S. GIL enuncia que o significado metodológico “habitualmente” implica uma certa margem de discricionariedade com o intuito de evitar os perigos de catalogação do teletrabalho em balizas rígidas de organização do tempo e do lugar de trabalho, permitindo incluir na lei diversos modelos de prestação da atividade compatíveis com o teletrabalho. *Idem*, p. 661 e 662.

empregador”²⁸. Porém, a expressão é mal empregue merecendo algumas críticas da doutrina²⁹. Em bom rigor, esta expressão parece remeter para os domínios da informática e eletrónica mas a sua evolução demonstra possuírem distintas características e diferentes graus de sofisticação. Grosso modo, parece-nos correta a posição de PALMA RAMALHO ao defender uma interpretação restritiva “na medida em que têm de estar presentes, cumulativamente, os dois elementos e não apenas um deles”³⁰.

No último elemento, o legislador português optou por enquadrar legalmente apenas uma das três molduras contratuais, isto é, o teletrabalho subordinado, sendo certo que esta subordinação deve ser “relativizada e adaptada”³¹. Segundo PALMA RAMALHO “o teletrabalho corresponderá a trabalho subordinado se um conjunto de elementos relevantes permitir concluir pela posição subordinada do trabalhador em relação ao credor da prestação cabendo valorizar mais uns indícios do que outros”³². Contudo, apesar do CT apenas consagrar a situação do teletrabalho subordinado, nada obsta a que a prestação em regime de teletrabalho ocorra no trabalho independente ou autónomo³³ (isto é, caso em que o teletrabalhador exerce a sua atividade com independência perante a outra parte mediante uma remuneração no momento em que apresenta o resultado ao beneficiário)³⁴ ou “parasubordinado” (ou seja, trabalho autónomo mas com dependência económica do beneficiário da atividade)³⁵.

Em síntese, apesar de não ser consensual, sustentamos que o conceito é de carácter muito amplo e esta elasticidade permite abarcar diversas modalidades de teletrabalho que trataremos no ponto subsequente.

2.2- As modalidades de teletrabalho

²⁸ M. LEITÃO, 2019: p. 515.

²⁹ M. FERNANDES indica que a expressão é “débil e vaga”. *Idem*, p. 410.

³⁰ *Idem*, 177. L. DE ALMEIDA acrescenta: “a utilização das TIC não tem de ser exclusiva mas tem de ser maioritária”. *Ob. cit.*, p. 100.

³¹ G. DRAY, *ob. cit.*, p. 430.

³² *Idem*, 175. Na mesma posição, S. GIL... p. 649; e G. DRAY, *ibidem*.

³³ M. FERNANDES expressa: “O legislador, ao referir-se, no art. 166º, nº1, à prestação subordinada de teletrabalho, sugere a possibilidade de teletrabalho autónomo”. *Idem*, p. 241.

³⁴ Aplicamos as regras civis do contrato de prestação de serviços (arts. 1154º e ss do CC). L. AMADO, 2019: p. 482.

³⁵ *In casu*, ao teletrabalhador “parasubordinado” aplicar-se-á o regime jurídico do trabalho no domicílio consagrado na Lei 101/2009, de 8 de setembro.

A partir da noção legal, o teletrabalho assume várias modalidades consoante o critério ou elemento utilizado apresentando-se assim como um fenómeno multifacetado³⁶.

O primeiro critério consiste no critério locativo³⁷. Este critério admite que a prestação possa ser desenvolvida nas modalidades de teletrabalho domiciliário (teletrabalhador desenvolve a sua atividade no domicílio); nos telecentros (em escritórios-satélites³⁸ ou em centros de trabalho comunitários³⁹); o teletrabalho móvel (trabalho este que é realizado de forma itinerante, com recurso a instrumentos tecnológicos portáteis que permitem ao teletrabalhador prestar a sua atividade num qualquer lugar externo do centro tradicional que não está previamente designado nem fixo)⁴⁰; e ainda o teletrabalho transfronteiriço (exercício da atividade num país diferente das instalações do empregador mas que por força das tecnologias existe uma interação telemática constante e intensa)⁴¹.

No que diz respeito ao critério comunicativo, este tem em conta o tipo de ligação à empresa por via telemática. É então usual na doutrina a distinção entre o teletrabalho *online* (o empregador estabelece uma ligação mais direta e permanente com o trabalhador) do teletrabalho *offline* (a ligação entre os sujeitos da relação é esporádica ou ocasional, não existindo assim uma ligação telemática constante e em tempo real). No primeiro é possível ainda distinguirem-se as modalidades *one way line* (a ligação ou conexão é de sentido único, não havendo reciprocidade dos dados e informações do produto final da prestação laboral)⁴² ou *two way line* (a ligação entre ambos os sujeitos é nos dois sentidos existindo assim “um diálogo interactivo constante e em tempo real”⁴³).

2.3- A forma e formalidades do contrato

³⁶ P. RAMALHO... p. 173.

³⁷ Denominação utilizada por S. GIL, ob. cit. pp. 652 a 656.

³⁸ “Local externo do domicílio do trabalhador e das instalações principais do beneficiário onde trabalham vários teletrabalhadores do mesmo beneficiário”. Cfr. L. DE ALMEIDA...p. 85. S. GIL é reticente ao considerar esta situação como sendo de teletrabalho, vide, ob. cit. p. 654.

³⁹ Local exterior às instalações da empresa e que reúne vários teletrabalhadores de diferentes empresas.

⁴⁰ R. REDINHA, 2001: p. 98.

⁴¹ Ainda dentro desta modalidade é possível distinguir o *offshore telework* (empregador e trabalhador se encontram em localidades geograficamente distantes) e o *transborder telework* (ambos os sujeitos da relação se encontram em países diferentes mas partilham uma fronteira em comum).

⁴² Há autores que consideram esta modalidade e o teletrabalho *offline* como “formas impróprias de teletrabalho”. L. BATALHA, 2007: p. 283; e S. GIL, *idem*, p. 656.

⁴³ *Idem*, p. 99.

A regra fundamental que funda o teletrabalho é a regra da voluntariedade, isto é, o acordo para a celebração do contrato tem de se fundar no consenso⁴⁴ de ambas as partes ao abrigo do nº 1 do art. 166º, não admitindo o nosso regime a imposição unilateral por qualquer dos sujeitos contratuais.

Entre nós vigora o princípio da consensualidade nos termos do art. 110º. Porém, existe várias exceções no qual se insere precisamente o regime de teletrabalho ao exigir a forma escrita no art. 165º nº 5. O nosso legislador ao optar pela forma escrita “pretendeu assegurar meios idóneos de prova e de controlo das situações de teletrabalho”⁴⁵. Por outras palavras, estamos perante uma formalidade *ad probationem*⁴⁶ e a sua falta poderá ser suprida por outros meios de prova aptos a produzir tal efeito⁴⁷, conforme o nº 7 do preceito *supra*. Desta forma, o vício de forma no teletrabalho constitui um desvio claro à regra especial relativa aos vícios de forma dos contratos de trabalho especiais⁴⁸ que, *in casu*, se opera a conversão automática do contrato de teletrabalho em contrato de trabalho comum⁴⁹.

Posto isto, o nº 1 do art. 166º admite a faculdade de exercício da atividade através de um teletrabalhador externo contratado *ab initio* ou de um teletrabalhador interno, isto é, um trabalhador que no decurso do contrato se converte num teletrabalhador⁵⁰. Acontece que em ambas as situações os arts. 166º nºs 1 e 5 e 167º nºs 1 a 3 obriga as partes à celebração de um contrato. Ora, o nosso legislador neste ponto não foi particularmente feliz na expressão até porque no caso do teletrabalhador interno já existe um contrato, o que não tem lógica obrigar as partes a celebrar um novo contrato com as mesmas condições e termos. O que apenas se modifica nesta

⁴⁴ O carácter voluntário no teletrabalho encontra igual expressão no ordenamento espanhol, britânico ou alemão. Cfr J. LOUSADA AROCHENA, 2015: p. 34; J. CARBY-HALL, 2015: p. 289; M. WEISS, 2015: p. 323.

⁴⁵ M. FERNANDES... p. 243.

⁴⁶ P. RAMALHO fala em “forma qualificada”. *Idem*, p. 181.

⁴⁷ L. DE ALMEIDA, ob. cit. p. 103.

⁴⁸ P. RAMALHO, *ibidem*.

⁴⁹ Esta solução tem o mesmo efeito prático exarado no anterior nº 2 do art. 234º do CT2003. J. GOMES repudia tal solução “draconiana” da falta de forma que tem como resultado a negação da existência de trabalho subordinado e sanciona gravemente o trabalhador ao afastá-lo de um conjunto de direitos próprios. *Idem*, pp. 745 e 746.

⁵⁰ Distinção utilizada por M. LEITÃO, ob.cit. p. 516. No teletrabalhador interno opera-se assim uma novação contratual.

modalidade é a “maneira de realizar o trabalho”⁵¹ e não a constituição de uma nova relação jurídica laboral⁵².

O art. 167º regula unicamente a situação de teletrabalhador interno⁵³ e o nº 1 estipula o limite máximo de duração inicial do contrato até 3 anos ou outro prazo, superior ou inferior, estabelecido em IRCT. Dada esta redação, o contrato funciona como uma “espécie de contrato a termo resolutivo certo”⁵⁴ e tem como objetivo primordial a necessidade de evitar situações de ausência prolongada por parte do trabalhador potencialmente geradoras de situações de isolamento, desenraizamento social e profissional e dificuldades acrescidas na progressão na carreira⁵⁵. Destarte, nada obsta à existência de renovações no acordo com a nuance de as renovações de contrato devam respeitar os limites máximos aplicáveis do regime comum do contrato a termo, *máxime*, nos arts. 139º e ss, apesar de haver na doutrina entendimento em contrário⁵⁶. Ora o nº 2 do art. 167º admite o “direito de arrependimento” das partes, denunciando o acordo escrito, de forma unilateral e sem qualquer motivo justificativo, nos primeiros 30 dias⁵⁷ da sua execução. Atendendo a estas circunstâncias e conjugando os arts. 111º nº 1, 112º nº 2 al. a) e 114º nº 1 e 167º nº 2, consideramos que aquele prazo opera como se tratasse de um período experimental e obsta à aplicação do art. 112º nº 2⁵⁸.

O nosso regime, ao estipular a forma qualificada para o teletrabalho, associa à exigência de forma escrita um conjunto de menções que devem constar no contrato ao abrigo do art. 166º nº 5 als. a) a f) e correspondendo ao conteúdo obrigatório mínimo⁵⁹. Acontece que em algumas daquelas als. colocam alguns problemas. Desde logo, o aludido preceito não prevê nenhuma alínea a regular sobre o local de trabalho. Neste sentido, acompanhamos a posição de LOPES DE ALMEIDA ao defender que a menção

⁵¹ S. GIL, ob. cit. p. 665.

⁵² L. DE ALMEIDA defende que no teletrabalho interno a lei devia se referir à “celebração de um acordo escrito”, ao invés de “celebração de um contrato”. *Idem*, p. 101. Mesma posição, A. GONÇALVES/A. LAMBELHO, 2017: p. 136; M. FERNANDES... pp. 211 e 212.

⁵³ Defendemos a mesma posição de L. DE ALMEIDA pois caso contrário o art. perde a sua razão de ser. *Ibidem*. Entendimento semelhante L. AMADO, *idem*, pp. 125 e 126.

⁵⁴ A. LAMBELHO e A. GONÇALVES frisa: “o acordo de teletrabalho subordinado com o trabalhador interno é sempre a prazo”. 2017: p. 137.

⁵⁵ G. DRAY, *idem*, p. 436.

⁵⁶ É o que aparentemente resulta da interpretação de G. DRAY, 2015: p. 634.

⁵⁷ Veja-se a cl. 32º nº 2 do CCT entre a APESEE e a FETESE que prevê o exercício deste direito no prazo de 90 dias (*in* BTE, nº 23, 22/6/2013).

⁵⁸ Findo o prazo, o trabalhador tem direito à retoma da prestação, não implicando o fim da relação laboral anteriormente existente, conforme o nº 3.

⁵⁹ J. GOMES refere: “estamos perante fontes de conflito entre o trabalhador e o empregador que justificam ser reguladas contratualmente”, *idem*, p. 747.

ao local de trabalho deveria de integrar conteúdo mínimo do contrato de teletrabalho dado ser uma das especialidades que leva o teletrabalho a se afastar do regime do contrato de trabalho *standard*⁶⁰.

Por fim, as als. d) e f) colocam algumas interrogações. A primeira al. indica a hipótese de no decurso do contrato o teletrabalhador passar “a ser um trabalhador não teletrabalhador” e, adicionalmente, prevê a possibilidade de qual a atividade a exercer após o período de duração da prestação em teletrabalho ser diferente daquela que foi exercida anteriormente⁶¹. Porém, esta al. apenas se reporta ao caso do teletrabalhador interno e não dá resposta alguma no caso do teletrabalhador externo⁶².

Por fim, a al. f) manda os contraentes identificar o representante do empregador com quem o teletrabalhador deverá contactar regularmente⁶³. Surgiu na doutrina portuguesa quem entendesse que os contactos regulares entre trabalhador e empregador eram de difícil expressão prática. Contudo, tal não sucede pois as próprias palavras “contactos” e “contactar” não pressupõe ao empregador realizar contactos de forma presencial mas sim à distância tal como é apanágio do contrato de teletrabalho⁶⁴.

2.4- O princípio da igualdade de tratamento

No regime do teletrabalho vigora a regra da equiparação de tratamento dos teletrabalhadores relativamente à generalidade dos trabalhadores comuns sendo deste modo um princípio estruturante no CT. O art. 169º nº1 estabelece que “o trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores, nomeadamente no que se refere a formação e promoção ou carreira profissionais, limites do período normal de trabalho e outras condições de trabalho, segurança e saúde no trabalho e reparação de danos emergentes de acidente de trabalho ou doença profissional”. Assim, a lei regula certos aspectos do estatuto do teletrabalhador que o possam colocar numa posição de desvantagem face ao trabalhador subordinado comum, nomeadamente quanto à formação e promoção das carreiras profissionais e, por outro lado, garantir determinados direitos especificamente dirigidos para o teletrabalhador

⁶⁰ *Idem*, p. 103. A autora fundamenta a sua posição com base nos art. 193º nº1 e 106º nº3 al. b).

⁶¹ S. GIL realça: “estamos perante uma prestação subordinada de teletrabalho com uma duração limitada o que significa que o prazo remanescente da duração do contrato será prestado nos moldes clássicos”, *idem*, 664. Mesma posição, G. DRAY, 2020, p. 433.

⁶² L. DE ALMEIDA... p.104.

⁶³ *Idem*, 106. A autora frisa: “a al. tem como objectivos evidenciar o carácter subordinado (...) e evitar o isolamento do trabalhador”.

⁶⁴ *Ibidem*; S. GIL... p. 669.

como é exemplo o direito à privacidade e o direito à participação e representação coletiva. *Rectius*, o art. 169º mais não é do que uma reprodução do art. 24º o que nos leva a trazer sempre à colação as normas constantes dos arts. 23º a 32º referente ao princípio da igualdade e não discriminação.

No anterior regime do CT2003 o legislador consagrara este princípio da igualdade num único preceito⁶⁵. Porém no atual regime o legislador optou por aglomerar todas as matérias no art. 169º, não tendo enfatizado os direitos e deveres como anteriormente fazia mas a verdade é que pela leitura da norma tais direitos e deveres estão incluídos no art. *supra*, sem que haja necessidade de dedicar de forma particular normas relativas às mesmas⁶⁶.

No entanto, o art. 169º nº1 continua a não ser consensual ao persistirem dúvidas em certos aspetos. Quanto à retribuição, é entendimento generalizado que o teletrabalhador tem direito a receber a retribuição estabelecida de acordo com a sua categoria profissional e equivalente ao trabalhador comum⁶⁷. Dadas as especificidades do teletrabalho, coloca-se a questão de se saber se determinadas prestações devidas ao trabalhador comum (v.g., subsídio de refeição ou despesas de consumo) serão exigíveis ao teletrabalhador em pé de igualdade⁶⁸. SANTOS GIL afirma que no teletrabalho poderão nascer conceitos como “*home-based*”, isto é, uma prestação ou subsídio a cargo do empregador paga aos teletrabalhadores no domicílio “a fim de fazer face às despesas de consumo de energia, internet, telefone e/ou telemóvel”⁶⁹. Quanto a nós, defendemos a posição maioritária relativa ao pagamento do subsídio de refeição⁷⁰ pelo facto de o teletrabalhador estar abrangido pelo princípio da igualdade de tratamento que não exclui o seu pagamento⁷¹. Porém, não acompanhamos o entendimento geral relativamente às

⁶⁵ O anterior art. 236º apenas consagrou a igualdade de tratamento quanto à formação e progressão na carreira profissional, autonomizando as restantes matérias nos arts. 239º a 241º.

⁶⁶ V.g., o anterior art. 242º nº3 do CT2003 previa um dever de sigilo do teletrabalhador sobre as informações e as técnicas que lhe tenham sido confiadas pelo empregador. Ora, no atual CT, defendemos que este dever se incorpora no nº1 do art. 169º dado o teor da 1ª parte. Da mesma maneira, nada obsta a que o teletrabalhador possa prestar trabalho suplementar ou trabalho noturno nos termos gerais.

⁶⁷ J. LOUSADA AROCHENA... p. 40.

⁶⁸ S. GIL... p. 667.

⁶⁹ *Ibidem*. Neste sentido veja-se o PL 765/XIV/2 que prevê o pagamento das despesas do consumo de energia, internet ou telefone. G. DRAY sustenta que não são devidas estas prestações pois só se justificam com base em determinadas contingências específicas que não implicam a violação do princípio da irredutibilidade da retribuição. *Idem*, p. 438.

⁷⁰ *Vd.*, CCT para o teletrabalho entre a ACICF e a CGSI, na sua cl. 12º nº 5 (in BTE, nº 25, 8/7/2004) ou o CCT entre a FENAME e SITESE na sua cl. 16º-A nº 5 (in BTE, nº 34, 15/9/2017).

⁷¹ *Vd.*, D. ABRUNHOSA, 2020: p. 58; S. GIL... p. 668. Em sentido oposto, L. BATALHA... p. 336.

despesas de consumo de energia⁷² e internet por serem excessivamente onerosas ao empregador pagar tais despesas de natureza variável ou fixa e de difícil aferição prática quanto ao tempo e valores gastos durante a jornada laboral.

O traço regimental inerente à matéria da saúde e segurança no teletrabalho também coloca certas interrogações. Com efeito, o legislador limitou-se a remeter para as regras gerais vertidas na LAT e na Lei 102/2009, não estabelecendo quaisquer normas específicas⁷³. Neste domínio, parece claro as dificuldades empíricas em salvaguardar uma proteção adequada aos teletrabalhadores num local que não é sujeito ao seu controlo nem supervisão de forma direta. Posto isto, defendemos que a obrigação geral de segurança e saúde no trabalho a cargo do empregador deve ser coadunada da melhor maneira às especificidades do local onde é prestada a atividade, designadamente no domicílio e, por outro lado, faria sentido que o nosso legislador intensificasse normativamente as obrigações de segurança e saúde à imagem do que estava consagrado no anterior art. 239º nº2 do CT2003⁷⁴. Para tal pretensão, sempre teremos que aferir se o atual conceito de local de trabalho plasmado no art. 8º nº 2 al. a) da LAT é ajustável às situações de teletrabalho, mormente no lugar do domicílio do trabalhador, para efeitos de delimitação de um acidente de trabalho ou um mero acidente doméstico.

2.5- Os instrumentos de trabalho

Os instrumentos de trabalho constituem a principal fonte de conflito⁷⁵ no teletrabalho. Neste aspeto, o legislador estipulou na al. e) do nº5 do art. 166º que a “propriedade dos instrumentos de trabalho, bem como o responsável pela respetiva instalação e manutenção e pelo pagamento das inerentes despesas de consumo e de utilização” deve constar no contrato. Esta al. do nº5 do art. 166º tem de ser conjugada com a presunção *iuris tantum* estabelecida no art. 168º nº1 ao estabelecer que os instrumentos de trabalho pertencem ao empregador, na falta de estipulação em contrário.

O nosso legislador optou por utilizar a palavra “Propriedade” al. do nº5 do art. 166º e, na presunção estabelecida no art. 168º a palavra “pertencem” o que nos leva à

⁷² Esta obrigação encontra-se prevista no ordenamento britânico e alemão. *Vd*, J. CARBY-HALL... p. 299; M. WEISS... p. 324.

⁷³ Crítica de G. DRAY... pp. 425 e 426.

⁷⁴ S. GIL... p. 670.

⁷⁵ É neste ponto que certa doutrina defende a natureza especial do teletrabalho, a saber P. RAMALHO, 2019: p. 178; D. ABRUNHOSA, 2016: p. 12; S. GIL, *idem*, p. 664.

conclusão de que o legislador invoca o direito de propriedade nesta disciplina. Em contrapartida, face à conjugação daqueles preceitos a nossa lei laboral não impõe que os instrumentos utilizados para a prestação tenham que ser objeto de um direito de propriedade, apesar de apontar como proprietário dos instrumentos o empregador. Desta forma, tendo por base o art. 405º do CC nada obsta que o proprietário dos instrumentos de trabalho possa ser o próprio trabalhador⁷⁶ ou até mesmo em regime de compropriedade⁷⁷. Apesar disto, sempre fará sentido que a titularidade da propriedade dos instrumentos pertença ao empregador até como anota GLÓRIA REBELO “são as empresas que fornecem o material que o teletrabalhador vai utilizar, uma vez que o próprio exercício do teletrabalho necessita que sejam garantidas certas condições técnicas que permitam assegurar a manutenção da cadeia de informações ou dos dados aos locais de exploração destes elementos”⁷⁸, ideia reforçada nos nºs 2 e 3 do art. 168º.

Levanta-se também um outro problema referente às expressões utilizadas pelo nosso legislador e o seu respetivo alcance. Assim, na al. e) do nº 5 do art. 166º refere-se apenas a “instrumentos de trabalho”, diferentemente da expressão utilizada no art. 168º, nº1 no qual aditou àquela a expressão “tecnologias de informação e de comunicação”. Acontece que uma vez que a norma do art. 168º nº 1 é de natureza supletiva face ao disposto na al. e) do nº 5 do art. 166º, consideramos que esta “respeita a todos e quaisquer instrumentos de trabalho”⁷⁹. Assim, entendemos que a expressão “instrumentos de trabalho” respeite a outros instrumentos que não sejam necessariamente tecnológicos⁸⁰.

2.6- A privacidade do teletrabalhador

O nosso Código dedica um preceito único a regular o direito à privacidade no teletrabalho, direito que se revela muito intenso nesta forma particular de prestar trabalho e que poderá levar a práticas empresariais intrusas na vida privada dos teletrabalhadores⁸¹.

⁷⁶ S. GIL adverte: “se for o trabalhador a adquirir o equipamento, deverão ser acordados eventuais participações pelo empregador ou o pagamento de eventuais subsídios regulares para o equipamento”. Ob. cit., p. 664.

⁷⁷ L. DE ALMEIDA... p. 105.

⁷⁸ G. REBELO, 2020: p. 216.

⁷⁹ L. DE ALMEIDA... p. 106. Entendimento contrário tem D.ABRUNHOSA... p.10.

⁸⁰ V.g., uma cadeira ergonómica.

⁸¹ Neste sentido, D. ABRUNHOSA, 2016: p. 11; e G. DRAY, 2015: p. 631.

O art. 170º nº 1 impõe ao empregador o dever de respeitar a privacidade do teletrabalhador e os tempos de descanso e repouso da família e ainda lhe facultar boas condições de trabalho quer físicas quer psíquicas. Porém, a tutela da privacidade do teletrabalhador é “garantida por duas vias: por um lado, circunscreve-se ao escopo das visitas ao local de trabalho, ao controlo da prestação laboral ou à manutenção dos respetivos equipamentos e, por outro lado, determina-se que as visitas em causa apenas podem ser efectuadas dentro de determinado hiato temporal e nas condições a que se refere a segunda parte do nº 2”⁸².

O nº 2 do art. 170º determina então que as visitas realizadas ao local de trabalho por parte do empregador devam ser realizadas no hiato temporal entre as 9h e as 19h, com a assistência do trabalhador ou de pessoa por ele designada⁸³. Da leitura do enunciado, o nº 2 “não excepciona os dias de descanso obrigatório, complementar e feriado, nem os intervalos de descanso”⁸⁴. Quanto a nós, defendemos a interpretação que resulta da própria *ratio* da norma em causa o que facilmente nos leva a concluir que o empregador não poderá realizar a visita nos dias de descanso⁸⁵ pois caso contrário o nº 2 ficaria desprovido da sua razão de ser⁸⁶. No seguimento deste problema houve autores que levantaram uma outra questão relativa à comunicação do empregador dirigido ao teletrabalhador no intuito de agendar uma visita. Neste sentido, JÚLIO GOMES afirma que o “AQ prevê a necessidade de um acordo do trabalhador para que a visita do empregador ao domicílio do teletrabalhador possa ocorrer”⁸⁷. Deste modo, cumpre-nos na mesma senda do aludido autor, questionar o seguinte: terá o nosso legislador entendido que a celebração de um contrato de teletrabalho no domicílio acarreta um acordo tácito do trabalhador quanto à existência de visitas? Ou terá prescindido de tal acordo?

É evidente que o empregador não pode realizar as visitas de forma inesperada ao domicílio do teletrabalhador, nunca antes sem o seu consentimento sob pena de invadir a esfera privada do trabalhador no seu lugar mais íntimo, o que nos leva sempre a realizar um exercício de ponderação entre os direitos em conflito nesta hipótese. E é neste linha ténue que advogamos o acordo escrito para o agendamento das visitas do

⁸² G. DRAY, ob. cit., p. 439.

⁸³ *Vd.*, crítica de S. GIL, *idem*, p. 670.

⁸⁴ *Idem*, p. 227.

⁸⁵ Veja-se a solução no art. 4º nº 2 da Lei 101/2009.

⁸⁶ D. ABRUNHOSA... p. 11.

⁸⁷ J. GOMES, ob. cit., p. 751.

empregador, aplicando analogicamente o consagrado no art. 4º nº 3 da Lei 101/2009 que obriga a uma comunicação prévia não inferior a 24 horas⁸⁸, ressalvados os casos por motivos de força maior.

Capítulo II – A “nova normalidade” e o seu impacto jus-laboral

1- A “legislação Covid-19” relativa ao Teletrabalho

1.1- Principais aspetos

Perante a atual crise sanitária, o nosso legislador viu-se obrigado a tomar um conjunto de medidas temporárias e extraordinárias, por razões de saúde pública, através dos sucessivos Decs. de Estado de Emergência e respetiva regulamentação. Deste modo, verificou-se nos vários diplomas vigentes a obrigatoriedade de adoção generalizada do trabalho à distância⁸⁹ (na modalidade de teletrabalho no domicílio) que até então tinha expressão meramente residual⁹⁰ no nosso ordenamento.

Numa primeira fase deste cenário, o legislador português através do DL 10-A/2020, de 13 de março, estabeleceu no art. 29º nº 1 que “o regime de prestação subordinada de teletrabalho pode ser determinado unilateralmente pelo empregador ou requerido pelo trabalhador, sem necessidade de acordo das partes, desde que compatível com as funções exercidas”. Contudo, o nº 2 ressalva que aos trabalhadores abrangidos pelo disposto do art. 10º (trabalhadores de serviços essenciais) não se aplica a regra prescrita no nº 1⁹¹. Como anota IRENE GOMES⁹² este preceito contém duas grandes novidades em relação ao teletrabalho que se traduzem, por um lado, na imposição unilateral desta figura a requerimento de qualquer das partes em detrimento da necessidade de acordo e, por outro, na exigência da mera compatibilidade com as funções exercidas como requisito essencial à adoção do teletrabalho. Deste modo, concluímos que houve um alargamento objetivo das situações suscetíveis de serem exercidas ao abrigo do regime do teletrabalho.

⁸⁸ Posição defendida por L. DE ALMEIDA... p. 108; J. GOMES, *ibidem*.

⁸⁹ *Vd.*, dados disponibilizados pelo INE no 2º trimestre de 2020. 2020: pp. 1 e 2.

⁹⁰ *LVRL*, 2016: p. 177.

⁹¹ Segundo L. AMADO, existem atividades profissionais que pela sua natureza não podem ser realizadas à distância tais como os empregos que implicam trabalhos manuais, para além daquelas atividades essenciais elencados no preceito. 2020.

⁹² IRENE GOMES, 2020: p. 15.

Posteriormente, em virtude da declaração de Estado de Emergência constante do DPR 14-A/2020, de 18 de março, o governo procedeu à execução do mesmo através do Dec. 2-A/2020, de 20 de março. Nestes termos, o diploma estabeleceu no art. 6º, sem qualquer reserva, a obrigatoriedade de adoção do teletrabalho “independentemente do vínculo laboral, sempre que as funções em causa o permitam”⁹³. Verifica-se assim o carácter obrigatório do teletrabalho como forma principal de prestação da atividade laboral e de manutenção do emprego em face da urgência sanitária que vivemos. Nas palavras de TERESA MOREIRA, “mais do que um direito que pode ser invocado perante a contraparte, o recurso ao teletrabalho volveu-se numa obrigação para ambos os sujeitos da relação laboral”⁹⁴.

Findo o primeiro Estado de Emergência, seguiu-se o levantamento gradual das medidas restritivas e foi publicada a RCM 40-A/2020, de 29 de maio. Este diploma, por seu turno, estabeleceu no nº 1 do art. 4º que “o empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de segurança e saúde adequados à prevenção de riscos de contágio decorrentes da pandemia Covid-19 podendo, nomeadamente, adotar o regime de teletrabalho, nos termos previstos no CT”. Por sua vez, os nºs seguintes do preceito estabeleceram um conjunto de situações de natureza obrigatória. Assim, o nº 2 estatuiu que a adoção do teletrabalho se tornava obrigatória quando requerida pelo trabalhador, independentemente do vínculo laboral e sempre que as funções o permitissem em certos casos legalmente tipificados⁹⁵ e, destarte, consubstancia numa manifestação do princípio da conciliação entre a vida familiar e a vida profissional. Por último, o nº 4 previa que se tornava obrigatória, de um ponto de vista mais logístico e de gestão do trabalho, a aplicação do regime geral do teletrabalho vertido no CT quando as “funções em causa o permitissem e os espaços físicos e a organização do trabalho não permitam o cumprimento das orientações da DGS e da ACT sobre a matéria, na estrita medida do necessário”.

⁹³ Este regime da obrigatoriedade manteve-se nos diplomas subsequentes, a saber, os Decs. 2-B/2020, de 2 de abril, e 2-C/2020, de 17 de abril.

⁹⁴ T. MOREIRA, 2021: p. 1307.

⁹⁵ A saber, os imunodeprimidos e doentes crónicos, trabalhador com grau de incapacidade igual ou superior a 60% e trabalhador com filho ou outro dependente a cargo menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, desde que verificados certos pressupostos tais como a suspensão das actividades letivas e não letivas presenciais em estabelecimento escolar ou equipamento social de apoio à primeira infância ou deficiência, conforme as als. do nº 2 do art. 4º.

Com o escalar de novos casos de contágio no último trimestre de 2020, o legislador viu-se mais uma vez obrigado a intervir e foi publicada a RCM 70-A/2020 de 11 de setembro que declarou a situação de contingência e, mais tarde, o DL 79-/2020, de 1 de outubro que voltou à tese da “promoção do trabalho em regime de teletrabalho, sempre que a natureza da atividade o permita”. Um mês depois, foi publicado o DL 94-A/2020, de 3 de novembro, com alterações muito relevantes ao aditar o novo art. 5º-A referente ao teletrabalho que se tornou novamente obrigatório e acrescentou, como requisito, que o “trabalhador disponha de condições⁹⁶ para as exercer”, conjugado com os demais requisitos enunciados.

Por último, a 6 de novembro foi decretado novamente o Estado de Emergência através do DPR 51-U/2020 e, desde então, os sucessivos diplomas que o regulamentam se mantiveram praticamente inalterados quanto a tudo o que foi exposto *supra*, sendo que o último diploma que regulamenta actualmente o Estado de Emergência é o Dec. 3-A/2021 de 14 de janeiro.

1.2- Problemas jurídicos subjacentes

1.2.1- Um novo conceito de teletrabalho?

Em face do exposto *supra*, o primeiro problema verificado na prática durante a vigência da “legislação Covid-19” versou sobre a articulação entre a definição de teletrabalho contida nos sucessivos diplomas de emergência e a definição no art. 165º. Com efeito, assistimos a potenciais situações de trabalho à distância que poderão não ser enquadradas na figura do teletrabalho, o que coloca ao intérprete aplicador dificuldades acrescidas na sua delimitação.

Como já sabemos, da leitura do preceito no art. 165º são requisitos cumulativos da figura do teletrabalho os elementos geográfico e tecnológico, para além da “telesubordinação”. Ou seja, a prestação laboral tem de ser necessariamente realizada à distância, fora da empresa, e implica o recurso às TIC. Com o normativo plasmado na legislação sanitária, ficou também estabelecido como requisito o elemento da compatibilidade das funções, isto é, sempre que as funções assim o permitam. Aliás,

⁹⁶ Numa primeira leitura, parece-nos bastante vaga a expressão. Porém, o legislador concretizou no nº 7 quais as condições que impedem o trabalhador de exercer a prestação em regime de teletrabalho, nomeadamente condições de ordem técnica ou habitacionais adequadas.

este “novo” elemento já decorria da própria *ratio* desta figura pois obviamente existem profissões que pela sua natureza são impossíveis de serem exercidas em teletrabalho.

Ora, no seio da doutrina esta “nova definição” de teletrabalho está longe de ser pacífica e consensual uma vez que na legislação sanitária esta modalidade alternativa de execução da prestação aparece invariavelmente referida como “teletrabalho”.

Com efeito, REGINA REDINHA sustenta que não se trata em rigor de teletrabalho mas sim de trabalho remoto, isto é, defende que o que se verificou na prática foi uma “mera forma de deslocalização para o exterior da empresa da prestação laboral e, como tal, não se verificam os pressupostos necessários e suficientes para considerar uma determinada hipótese como teletrabalho”⁹⁷. Tendo presente esta posição, a obrigatoriedade do trabalho à distância e a consequente introdução normativa do requisito da compatibilidade das funções, o legislador abarcou funções que prescindem da utilização das TIC desde que realizadas fora das instalações do empregador⁹⁸. Ou seja, confrontando ambas as definições *sub judice*, concluímos que face à necessidade de conter a disseminação do vírus o nosso legislador instituiu um regime excecional de trabalho à distância sujeitando-o ao regime do teletrabalho *stricto sensu*⁹⁹.

Com a mesma posição está DUARTE ABRUNHOSA ao questionar, pelo teor legal dos arts. 23º, 25º e 29º do DL 10-A/2020, em face das circunstâncias atuais se basta a verificação da compatibilidade da atividade profissional em detrimento do elemento tecnológico ou se é necessário ter em conta a situação concreta do trabalhador¹⁰⁰. Em resposta, sustenta que o legislador sanitário aparentemente quis apontar a solução de um enquadramento abstracto (e não concreto) da atividade profissional em teletrabalho¹⁰¹. Também quanto ao âmbito subjetivo de aplicação

⁹⁷ R. REDINHA, 2020: p. 47.

⁹⁸ Arts. 29º, DL 10-A/2020 e 6º, Dec. 2-A/2020, de 20 de março. Nota para a noção mais “desconetada” do disposto no art. 3º nº 2 al. c) do DL 79-A/2020, em relação ao conceito tradicional do art. 165º. Neste sentido, veja-se o teor do Despacho 3614-D/2020, aplicável no âmbito da AP, que prescinde do elemento tecnológico para aferir as funções que poderiam ser realizadas no teletrabalho.

⁹⁹ Veja-se o art. 24º nº 5 DL 10-A/2020. Este preceito refere o teletrabalho em relação aos trabalhadores independentes. Nas palavras de R. REDINHA, passou a incluir no *nomen juris* teletrabalho outras formas de trabalho remoto operadas por novação do vínculo contratual por força da crise. *Idem*, p. 47. A mesma posição tem N. DE CARVALHO, *idem*, pp. 118 e 119.

¹⁰⁰ Inclusive, o autor dá um exemplo prático de um trabalhador que pode laborar através das TIC (v.g. central de atendimento de apoio informático) porém não pode fazê-lo por motivos de logística no seu domicílio dado que não possui nenhuma divisão na casa com privacidade.

¹⁰¹ D. ABRUNHOSA, 2020: pp. 54 e 55.

obrigatória, o autor critica o facto de o legislador ter utilizado de forma assimétrica o mesmo conceito para os trabalhadores independentes até porque, como se sabe, não está abrangido pelo regime de teletrabalho previsto no regime geral¹⁰².

Salvo melhor opinião, tendemos a concordar com a posição do autor na medida em que, segundo as suas palavras, a intenção do legislador foi recorrer a um conceito empírico de teletrabalho que não resulta necessariamente do conceito do CT, tornando este conceito algo impreciso e de difícil concretização prática. A nosso ver, este “teletrabalho Covid” corresponde em termos substanciais a simples trabalho à distância¹⁰³ em contraposição à definição do art. 165º.

Posto isto, cremos em face desta querela que o legislador poderá ter aberto um precedente à hibridização do teletrabalho com novos modelos de execução e flexibilização do trabalho, designadamente a figura do *Smart Work* ou “trabalho ágil”. Assim, este novo modelo de trabalho teve origem no ordenamento italiano¹⁰⁴ e pressupõe o acordo entre as partes, baseado em formas de organização por fases, ciclos e objetivos, sem imposição de limites quanto ao tempo ou local de trabalho¹⁰⁵. Segundo MOREIRA DIAS, a “prestação de trabalho é realizada de forma alternada tanto nas instalações do empregador como fora dela, sem a presença física do trabalhador no local, tradicionalmente estipulado no contrato de trabalho”¹⁰⁶. *Rectius*, o “trabalho ágil” apresenta certos pontos em contato com teletrabalho, mormente quanto à utilização das TIC disponibilizadas pelo empregador¹⁰⁷, o elevado grau de autonomia conferido ao trabalhador e otimização, em tese, do equilíbrio entre a vida pessoal e profissional dos trabalhadores.

Apesar dos aspetos em comum, ambas as figuras distinguem-se mutuamente desde logo o *Smart Work* possibilita ao trabalhador a utilização das TIC mas, contudo, a sua utilização não é imposta por lei, nem tem necessariamente de ser obrigatória,

¹⁰² No mesmo sentido, R. REDINHA, *ibidem*.

¹⁰³ N. DE CARVALHO... p. 117. Nos termos da lei espanhola, trabalho à distância significa “a forma de organização do trabalho ou realização da atividade laboral conforme o qual se presta no domicílio do trabalhador ou em lugar elegido por este, durante toda a sua jornada ou parte dela, com caráter regular”, ao abrigo do art. 2º al. a) do RDL 28/2020 de 22 de setembro.

¹⁰⁴ Lei 81/2017, de 14 de junho sobre o *Lavoro Agile*.

¹⁰⁵ ISABELE D’ANGELO, 2020: p. 266.

¹⁰⁶ MOREIRA DIAS, 2017: pp. 43 e 44.

¹⁰⁷ Segundo a aludida lei italiana, a utilização dos instrumentos deve constar no acordo escrito, assim como o modo de operar o trabalho fora das instalações do empregador, o exercício do poder de direção e controlo, bem como a consagração do direito à desconexão digital por parte do trabalhador.

dependendo sempre do que tiver sido estipulado no acordo pelos sujeitos. Para além disto, o maior grau de autonomia conferido ao trabalhador leva-nos a questionar se esta figura poderá ser enquadrada no teletrabalho, *maxime* no nosso art. 165º, uma vez que o nosso regime regula apenas as situações de teletrabalho subordinado¹⁰⁸.

Em suma, o *Smart Work* constitui um “*tertium genus* entre trabalho presencial e trabalho à distância”¹⁰⁹ e a sua qualificação como teletrabalho é muito duvidosa uma vez que falta o carácter habitual da utilização das TIC que no âmbito do teletrabalho é o elemento mais intenso e importante para a sua qualificação, para além do problema de aferição da sua natureza. Com efeito, cremos que esta figura, ainda embrionária na prática empresarial, poderá configurar mais uma situação de trabalho à distância nos termos supramencionados do que propriamente na figura do teletrabalho. Deste modo, poderemos admitir uma regulamentação desta figura no nosso ordenamento através da aplicação por analogia da Lei 101/2009 dada a natureza autónoma do *Smart Work*, excluindo uma regulamentação especial¹¹⁰.

1.2.2- Problema da conciliação entre a vida familiar e a vida profissional

A pandemia trouxe novamente à ribalta a questão da conciliação entre a vida familiar e a vida profissional do trabalhador. A concretização deste princípio nos diversos níveis hierárquicos de regulamentação deveu-se ao facto da entrada da mulher no mercado de trabalho mantendo em paralelo à jornada laboral as tarefas domésticas e o respetivo supervisionamento dos filhos no lar. Esta conceção tradicional do lar potenciou o aparecimento de novos fenómenos laborais e sociais, v.g., a “dupla jornada de trabalho” ou a “dupla discriminação”¹¹¹.

Esta matéria sempre foi um tópico de extrema importância no ordenamento europeu, mais concretamente no contexto do Direito Social da UE¹¹². Esta parcela do Direito Europeu trata essencialmente das matérias sociais e a sua regulamentação abarca

¹⁰⁸ MOREIRA DIAS sustenta que a figura do *Smart Work* reveste natureza de trabalho autónomo ou “parasubordinado”, apesar de admitir que possa haver um certo grau de subordinação, *idem*, p. 48.

¹⁰⁹ LVSFT, 2021: 83. J. CRUZ VILLALÓN prevê que o futuro do teletrabalho possa caminhar para um modelo “semipresencial”. 2020, p. 5.

¹¹⁰ Posição de MOREIRA DIAS... p. 56.

¹¹¹ G. MOREIRA, 2013: p. 133.

¹¹² P. RAMALHO, 2018: p. 106.

um conjunto de normas constantes nos Tratados, na legislação derivada e atenta às decisões da jurisprudência europeia sobre temas laborais e de segurança social¹¹³.

No nosso ordenamento jurídico, o legislador promove e manifesta o princípio da Conciliação de várias formas. No plano constitucional encontramos diversas normas a manifestar tal princípio sendo a sua base normativa o art. 59º n.º 1 al. b) e d)¹¹⁴ que consagra o direito à conciliação como um direito fundamental dos trabalhadores, bem como o art. 67º al. h) a propósito das políticas em matéria de família. Ainda dentro deste plano, a Conciliação se manifesta igualmente através do princípio da dignidade da pessoa humana vertido no art. 26º n.º 1 ao tutelar o direito ao desenvolvimento da personalidade. Também os arts. 36º n.º 5 e 68º revestem particular importância ao dispor a consagração do direito ao trabalhador à educação dos filhos e a proteção da maternidade e da paternidade pelo Estado respectivamente, sendo estes direitos constitutivos de “valores sociais eminentes”. Em síntese, a Conciliação neste plano se afigura “como um princípio derivado do princípio da proteção do trabalhador como os princípios de proteção da maternidade e da paternidade, da dignidade e da segurança no emprego e da igualdade de oportunidades no acesso ao emprego”¹¹⁵. Por seu turno, no plano infra-constitucional o nosso legislador adotou um conjunto amplo de normas que tutelam os valores da maternidade e da paternidade e o direito à conciliação tratando todas estas valências ligadas à Conciliação de uma forma integrada¹¹⁶.

É nesta perspetiva integradora que se encontra o teletrabalho como instrumento idóneo¹¹⁷ a potenciar a conciliação entre a vida familiar e a vida profissional apesar de nem sempre tal resultado ser concretizável uma vez que nesta figura existe sempre o risco de diluição de fronteiras entre as duas esferas jurídicas em apreço, com a vida profissional a invadir a vida familiar¹¹⁸. Ciente deste risco inerente ao teletrabalho, o legislador neste quadro excecional vigente não deixou de o ter em conta impondo a

¹¹³ V.g., art. 2º do TUE; art. 6º do TFUE; arts. 23º e 33º n.º 2 da CDFUE; Dir. 2006/54/CE do PE e do CUE, 5 de julho e 2006; Dir. 2010/18, 8 de março de 2010; Dir. 92/85, 19 de outubro de 1992.

¹¹⁴ G. MOREIRA entende que o art. *supra* no sentido de o princípio da Conciliação ser “uma parte integrante de um trabalho exercido em condições socialmente relevantes”. Ob. cit., p. 142.

¹¹⁵ *Idem*, p. 145.

¹¹⁶ Arts. 33º e ss.

¹¹⁷ A este propósito, A. VILLALBA SÁNCHEZ refere o teletrabalho à “dimensão interna da responsabilidade social empresarial”. 2015: p. 65.

¹¹⁸ L. AMADO adverte para este perigo que poderá levar na prática à “neutralização das normas que limitam os tempos de trabalho que impõem o descanso semanal e tentam preservar um tempo de autodisponibilidade pessoal e familiar do trabalhador”, o que poderá ter consequências gravosas para o teletrabalhador em termos de saúde e segurança no trabalho e no qual a Conciliação visa evitar. 2020.

obrigatoriedade do recurso ao teletrabalho e ao trabalho à distância. Na primeira fase da pandemia se estipulou no art. 4º do Anexo da RCM 40-A/2020 o regime do teletrabalho obrigatório quando requerido pelo trabalhador, independentemente do vínculo laboral e sempre que as funções o permitissem, designadamente quando o(a) trabalhador(a) tivesse filho ou outro dependente a cargo menor de 12 anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, decorrentes de suspensão das atividades letivas e não letivas presenciais em estabelecimento escolar ou equipamento social de apoio à primeira infância ou deficiência¹¹⁹. Também no DL 10-A/2020 nos arts. 22º e 23º se estipulou que o apoio social em caso de faltas ao trabalho motivadas por assistência inadiável a filho ou outro dependente a cargo menor de 12 anos só poderia ser atribuído se não existissem “outras formas de prestação da atividade, nomeadamente por teletrabalho”. Estes preceitos chamaram a atenção para alguma doutrina, nomeadamente LEAL AMADO ao afirmar que a intenção real do legislador foi idealizar o teletrabalho como forma de permitir ao pai ou à mãe fazer “dois em um”, podendo em simultâneo prestar a sua atividade laboral à distância (e portanto, não faltar ao trabalho) e dar assistência aos filhos, retidos em casa em virtude do encerramento das escolas¹²⁰.

A realidade prática durante todo o período de emergência evidenciou as dificuldades existentes da efetiva Conciliação entre a vida profissional e a vida familiar. Os dados no estudo da EUROFOND apurou que a pandemia revelou um conflito agravado em termos de conciliação entre trabalho e vida familiar experienciado por trabalhadores com filhos pequenos menores de 12 anos alertando para o facto de a potencial sobreposição entre trabalho remunerado e vida pessoal ter efeitos negativos para as trabalhadoras pelo facto de assumirem a maior parte das tarefas domésticas e outras relacionados com cuidados dos filhos¹²¹. Mais concretamente em Portugal, o inquérito divulgado pela COLABOR durante a “1º vaga” concluiu que a pandemia

¹¹⁹ Aditou-se no mesmo diploma que a obrigatoriedade de teletrabalho seria aplicável apenas a um dos progenitores, independentemente do número de filhos ou dependentes a cargo.

¹²⁰ Aponta ainda razões desta opção invocando argumentos como o “esforço coletivo” adicional à sociedade no contexto da pandemia e na vertente económica por questões de contenção de custos da segurança social. *Idem*. No mesmo sentido afirma C. CARVALHO ao qualificar que esta ficção legal não passou mais do que uma tentativa de controlar os encargos sociais que até então vinham em crescendo. 2020: p. 212.

¹²¹ *Idem*. Este estudo a nível europeu concluiu que um dos piores países na zona euro foi precisamente Portugal.

“acaba por reproduzir velhas assimetrias de género quanto à distribuição do trabalho doméstico e de cuidado às crianças”¹²².

Deste modo, apesar de todas as preocupações do legislador¹²³ em assegurar o respeito pelo princípio da Conciliação no regime de teletrabalho, o certo é que estes problemas voltaram a se reproduzir de forma mais intensa e agravou ainda mais a delimitação de fronteiras entre a esfera familiar e profissional, para além de ter aumentado os níveis dos riscos psicossociais¹²⁴ nos teletrabalhadores.

No plano comparado com o ordenamento espanhol, a questão da Conciliação no âmbito do teletrabalho foi alvo de uma forte intervenção. Através do RDL 8/2020, de 17 de março, o legislador espanhol consagrou no art. 6, sob a epígrafe “Plan Mecuida”, o direito do trabalhador de adaptar a jornada de trabalho de modo a conseguir uma eficiente conciliação familiar e enumerou no nº 2 as várias opções de que dispõem os trabalhadores, nomeadamente o trabalho à distância. Este direito está em consonância com o art. 34.8 do ET que tem por base motivos de conciliação; porém, alarga o âmbito subjetivo a outras pessoas do agregado familiar que necessitam de cuidados devido às circunstâncias excecionais da Covid-19 entre os quais, para além dos filhos menores de 12 anos, “ a esposa ou companheira de facto” assim como “familiares até ao segundo grau de parentesco”. Segundo a interpretação defendida por SUSANA ESCANCIANO, este art. 6 do RDL 8/2020 consagra um direito individual de cada um dos progenitores ou cuidadores que tem como pressuposto a repartição “co-responsável” das obrigações de cuidado e guarda dos filhos, seguindo assim o objetivo definido pela nova Dir. 2019/1158, de 20 de junho, ao ter como prioridade a distribuição equilibrada dos cuidados dos filhos e de outros familiares dependentes a seu cargo, adotando uma perspetiva mais subjetiva para atingir uma distribuição equilibrada da titularidade dos direitos *a quo*¹²⁵. Para além disto, o nº 1 aponta 3 indicadores para a necessidade destes deveres de cuidado, sendo o primeiro a “necessária presença do trabalhador para a

¹²² O inquérito confirma que entre os homens e mulheres em agregados sem crianças a proporção que considera ter as condições necessárias ao teletrabalho em termos de situação familiar é superior face à registada para o conjunto da amostra. No pólo oposto, essa mesma proporção é claramente inferior à amostra entre aqueles que viviam em agregados com crianças. A mesma tendência se verificou sobre a gestão de tempo no teletrabalho. COLABOR... pp. 24 e 25.

¹²³ Veja-se o DL 14-B/2021, de 22 de janeiro. Este diploma alterou o art. 3º nº 2 do DL 8-B/2021 que na sua redação atribuiu ao teletrabalhador o direito a beneficiar dos apoios excecionais à família, nos termos previstos no DL 10-A/2020, quando optasse por interromper a sua prestação com o intuito de prestar assistência à família desde que verificado uma das situações constantes nas als. do preceito.

¹²⁴ P. BÉRASTÉGUI, 2021, pp. 6 e 7.

¹²⁵ S. ESCANCIANO, 2020: pp. 10 e 11.

atenção das pessoas indicadas que por razões de idade, doença ou incapacidade, necessite de cuidado pessoal e direto; a segunda, em virtude de encerramento de escolas ou instituições sociais por decisão adotada pelas autoridades competentes; e por último, quando a pessoa que no momento estiver encarregada de prestar assistência direta a cônjuge ou familiar até 2º grau da linha do parentesco fica impossibilitada de exercer a prestação por causas justificadas pela Covid-19. Deste modo, o legislador espanhol estabeleceu, neste art. do RDL 8/2020, um verdadeiro “direito a aceder” ao trabalho à distância que potencia esta vantagem de maior Conciliação para o trabalhador, ao passo que o regime do art. 34.8 do ET apenas estipula um “direito a solicitar” que pressupõe um acordo entre as partes¹²⁶.

Em face do exposto, cremos que a nossa legislação de emergência ao longo da crise evoluiu de forma considerável e positiva alargando o conjunto de situações em que o teletrabalhador pudesse aceder aos apoios sociais e interromper o desenvolvimento da atividade à distância para prestar assistência familiar o que nos leva a concluir que a “legislação Covid” procurou sempre potenciar a Conciliação no quadro do teletrabalho. Contudo, a realidade demonstrou que esta transição repentina dos trabalhadores para o regime do teletrabalho acabou por agravar este conflito, muito pelo facto de não ter havido uma melhor preparação familiar, planeamento das empresas nesta transição e que, logicamente, prejudicou em grande medida as mulheres trabalhadoras na carreira profissional, nomeadamente pela adoção de formas de organização do trabalho e de avaliação de desempenho desajustados em função das suas necessidades. Apesar de no CT o legislador estipular duas situações que conferem o direito ao trabalhador de requerer unilateralmente a prestação em regime de teletrabalho¹²⁷ seria desejável no futuro realizar uma reforma no sentido de ampliar o leque de situações passíveis de o trabalhador ter direito ao teletrabalho independentemente de acordo e promover uma cultura, forma e tempos de organização do trabalho que favoreçam a Conciliação no

¹²⁶ Este preceito da lei espanhola é semelhante às normas dos sucessivos diplomas de emergência no nosso ordenamento. Contudo o preceito diferenciase em larga medida quanto ao âmbito subjetivo de aplicação, alargando o leque de pessoas a quem o trabalhador pode prestar assistência familiar para obter o direito unilateral de prestar trabalho ao abrigo do regime de trabalho à distância.

¹²⁷ N.ºs 2 e 3 do art. 166º. D. ABRUNHOSA realça, nomeadamente no disposto do n.º 3, que “é possível otimizar a conciliação da vida familiar com a vida profissional, aumentando o período de tempo em que o trabalhador pode estar ausente do trabalho por motivos familiares”. Cumpre-se assim o objetivo de manutenção plena do trabalho e a respetiva conjugação com a vida familiar. 2016: 15. Contudo, P. RAMALHO sustenta que o “requisito material dos meios necessários permite ao empregador recusar o pedido do trabalhador com bastante facilidade”. *Idem*, p. 116.

quadro do teletrabalho¹²⁸ de maneira a evitar longas jornadas de trabalho e maximizar os tempos de descanso e lazer.

De qualquer modo, o nosso regime terá de ser revisto dada a entrada em vigor da Dir. 2019/1158 do PE e do CUE, instrumento no qual prevê o teletrabalho como um dos “regimes de trabalho flexíveis” no seu art. 3º al. f)¹²⁹. A transposição desta Dir. para o nosso ordenamento jurídico trará alterações significativas¹³⁰ designadamente quanto ao seu art. 9º que estipula a idade mínima de 8 anos dos filhos para que os trabalhadores tenham o direito a solicitar o regime de teletrabalho para se ocuparem da prestação de cuidados, para além de alargar o âmbito subjetivo das pessoas que possam requerer, v.g., os cuidadores¹³¹. Para além destas alterações, fazemos nossas as palavras de LOPES DE ALMEIDA ao sustentar que a Dir. estabelece apenas um direito mínimo a solicitar tais regimes flexíveis e já não um verdadeiro direito potestativo¹³² conferido ao trabalhador o que se afigura primordial ao evitar a facilidade de o empregador recusar tais pedidos.

1.2.3- Problemas inerentes à organização do tempo de trabalho

Segundo LIBERAL FERNANDES, “a proliferação massiva das TIC no mercado de trabalho ao permitir trabalhar *anytime, anywhere* constituem um instrumento de trabalho primordial do teletrabalho sendo condição *sine qua non* para existência desta relação contratual, promove a flexibilidade laboral, novas formas de emprego, o aumento do tempo de trabalho e a respetiva intensidade, de horários variáveis e

¹²⁸ LVSFT... pp. 88 e 89.

¹²⁹ Define regimes de trabalho flexíveis como “a faculdade de os trabalhadores adaptarem os seus ritmos de trabalho, nomeadamente pela utilização de regimes de teletrabalho, horários flexíveis ou uma redução de horas de trabalho”. L. DE ALMEIDA afirma: “com esta definição contida na Diretiva... não há dúvida alguma que o teletrabalho é um regime de trabalho flexível ao nível do local de trabalho e demais características e especialidades do mesmo, v.g., a sua auto conformação temporal da prestação”, *Idem...* p. 118.

¹³⁰ Principalmente o teor do nº 3 do art. 166º.

¹³¹ A título de curiosidade, já há propostas a serem debatidas no parlamento que estabelecem uma exceção ao acordo entre as partes para aceder a este regime. Uma delas prevê o direito ao teletrabalho a quem tenha a seu cargo filhos com idade até 12 anos ou outras pessoas dependentes com doença crónica ou deficiência.

¹³² L. DE ALMEIDA, *idem*, pp. 120 e ss.

irregulares, da perturbação de períodos habitualmente reservados à vida privada e familiar e, por último, a redução da qualidade do trabalho”¹³³.

No contexto atual, estudos apontaram que cerca de 39,6% dos trabalhadores dependentes trabalharam a partir do domicílio e o total de horas prestadas por semana, em comparação com os trabalhadores em regime presencial, foi maior em relação a última categoria. Este grupo de teletrabalhadores afirmou que o seu período normal de trabalho e a respetiva intensidade da prestação laboral aumentou de forma drástica¹³⁴, realidade esta que também já fora identificada em estudos anteriores a nível europeu¹³⁵. No nosso país, este problema também se evidenciou derivado da transição súbita para o teletrabalho em que deixou claro estas tensões no modo de organização do tempo de trabalho, a própria gestão dos tempos de trabalho e das novas dinâmicas que o teletrabalho assim o impõe¹³⁶.

Nestes termos, a nova realidade tornou bastante claro a querela de distinção entre tempos de trabalho e de não trabalho. Tal como afirma NUNES DE CARVALHO tem sido notada a “artificialidade da oposição tempo de trabalho/tempo de descanso que figura na Dir. 2003/88 do PE e CUE, de 4 de novembro de 2003 e no art. 199º”. Acrescenta ainda que estes tempos são “porosos, não estanques” e esta abordagem binária dos diplomas não se coaduna com uma “realidade fluída e matizada”¹³⁷. Cumpre então questionar, seguindo a mesma linha de pensamento de IRENE GOMES se o próprio conceito plasmado no art. 197º nº 1 terá de ser reavaliado ou reformulado no âmbito do teletrabalho, em particular na modalidade de teletrabalho no domicílio¹³⁸. A autora diz-nos que a atual redação de tempos de trabalho e de não trabalho¹³⁹ parecem inoperáveis no teletrabalho, sobretudo quando a jornada de trabalho envolva tempos de prevenção ou de disponibilidade à luz dos critérios utilizados pelo TJ, realçando os casos em que o trabalhador está disponível em local à sua escolha têm sido excluídos do

¹³³ Também aponta que as TIC têm o efeito de aumentar o risco do trabalho ser prestado no tempo livre e de ser não remunerado levando à quebra do binómio trabalho não pago/tempo de descanso. L. FERNANDES, 2017: p. 10 e 11.

¹³⁴ EUROFOUND... pp. 31 e 32.

¹³⁵ Assim demonstrou os estudos nacionais dos diferentes EM da UE ao reportarem que os teletrabalhadores tendem a trabalhar mais horas semanais, v.g., na Bélgica registaram-se uma média de 44.5 horas por semana de trabalho. L. GSCHWIND/O. VARGAS, ob. cit., pp. 48 a 50.

¹³⁶ COLABOR... p. 21.

¹³⁷ N. DE CARVALHO, *idem*, p. 130.

¹³⁸ I. GOMES, ob. cit., p. 22.

¹³⁹ Neste sentido, Z. MARTINS afirma: “a diferença essencial entre tempo de descanso e tempo de trabalho exprime-se numa relação de contrários...”. 2018, p. 66.

conceito de tempo de trabalho, exceto quando o trabalhador se encontra de prevenção com a obrigação de resposta imediata ou, quase imediata, que coloca dificuldades interpretativas nos casos de teletrabalho¹⁴⁰. Partindo do pressuposto geral vertido no art. 197º, só é tempo de trabalho aquele que corresponde à efetiva realização da prestação ou ao período de sujeição à autoridade e controlo do empregador. Ou seja, o conceito de tempo de trabalho é balizado por duas dimensões fundamentais: a limitação da prestação/determinação do parâmetro quantitativo e parametrização do poder organizativo e de controlo do empregador¹⁴¹. À partida, quando o trabalho é prestado no domicílio do trabalhador, este espaço passa a estar em regra sob o controlo do empregador e a circunstância do trabalhador ter que permanecer numa situação de prevenção ou de disponibilidade acaba por criar uma limitação à livre utilização do tempo por parte do trabalhador. Grosso modo, este elemento espacial acaba por criar grandes dificuldades interpretativas quando esse local é o espaço mais íntimo e centro da vida pessoal e familiar do trabalhador, o que pode levar a uma diluição dos poderes patronais¹⁴². Apesar de a tendência do TJ e da jurisprudência portuguesa se centrar no alargamento do conceito de tempo de trabalho de modo a integrar os períodos de prevenção ou disponibilidade, esta abordagem binária da Dir. e da nossa lei acaba por enfraquecer os critérios de distinção no âmbito do teletrabalho. Com efeito, defendemos a posição de NUNES DE CARVALHO ao considerar que a solução ideal passa por um esforço de diferenciação com o intuito de responder adequadamente a realidades diferenciadas, impondo-se ao legislador uma regulamentação da multiplicidade de tempos com critérios que permitam a identificação de diferentes classes de tempos e a determinação de regimes que adiram a essas diferenças¹⁴³. Assim, podemos questionar se fará sentido falarmos da existência de uma nova categoria de tempo, a chamada “teledisponibilidade”¹⁴⁴ como aponta a doutrina espanhola, isto é, o hiato temporal que nem é tempo de trabalho efetivo, nem é tempo de descanso no qual o teletrabalhador pode receber ordens, instruções ou informações¹⁴⁵. Com efeito, poderemos estar perante

¹⁴⁰ *Ibidem*. No mesmo sentido, N. DE CARVALHO... pp. 132 e 133.

¹⁴¹ N. DE CARVALHO, *idem*, p. 129.

¹⁴² Neste sentido, veja-se a decisão do TJ no caso *Matzak*. Na sua anotação a este aresto, N. DE CARVALHO defende que a decisão assenta sobretudo na existência de uma restrição espacial à liberdade do trabalhador que para além de não constar expressamente no conceito de tempo de trabalho vertido na Dir., não atende ao específico equilíbrio de interesses associado à prestação do trabalho no domicílio. Ob. cit. p. 134.

¹⁴³ No caso do teletrabalho, pode-se mesmo falar que a particularidade subjacente a este contrato, poderá obrigar a uma regulação específica quanto à possibilidade de estipulação de períodos de prevenção.

¹⁴⁴ Neste sentido, J. GARCÍA QUINONES, 2015: p. 155; C. TATAY PUCHADES, 2020: pp. 556 a 557.

¹⁴⁵ Veja-se o teor do disposto no art. 34.5 do ET.

um “tempo de 3º tipo” e a sua qualificação coloca muitas interrogações dado que esta categoria de tempo de prevenção (entendido com um período pelo qual o trabalhador se encontra à disposição do empregador sem prestar trabalho efetivo por razões de espera, expectativas ou serviços de guarda) parece ter sido rejeitada pelo TJ¹⁴⁶. Em face do exposto, torna-se bastante difícil balizar esta linha de tempos de descanso com tempos de disponibilidade nas situações de teletrabalho *maxime* quando se trata de atividade laboral prestada no domicílio do trabalhador ao qual se acresce esta “teledisponibilidade” fora do horário de trabalho, sendo questionável se é exigível ou até mesmo exequível ao teletrabalhador esta disponibilidade fora da jornada de trabalho e no local de trabalho que é seu para fins de descanso, conciliação com a vida familiar ou de lazer¹⁴⁷.

Finda a exposição relativa à matéria de qualificação de tempo de trabalho, podemos equacionar se será de admitir um maior grau de autonomia ao teletrabalhador de conformar o seu horário de trabalho (respeitando sempre o limite vertido no art. 203º nº 1 e prever normativamente o que IRENE GOMES chama de “direito do teletrabalhador à autodeterminação do seu horário de trabalho”¹⁴⁸. De facto, a realidade prática e as próprias características do teletrabalho assim o demonstram. JUAN GARCÍA QUIÑONES assume que em princípio o trabalhador é soberano quanto à distribuição e os limites dos tempos de trabalho na sua jornada laboral a partir do domicílio e assim fará sentido estipular a faculdade de o mesmo administrar o tempo de trabalho de modo a garantir a verdadeira essência do teletrabalho como instrumento de conciliação. Em síntese, não há dúvida alguma que o horário de trabalho nesta figura é bastante flexível que admite diversas formas, *v.g.*, horários “fixos variáveis”, “flutuante” ou de “livre duração diária”¹⁴⁹, não obstante o trabalhador determinar que o horário possa ser fixo.

¹⁴⁶ C. CARVALHO, 2017: pp. 292 e 293.

¹⁴⁷ N. DE CARVALHO... p. 135.

¹⁴⁸ IRENE GOMES, *idem*, p. 23. A autora sinaliza que esta autodeterminação nada tem a ver com o regime da isenção de horário de trabalho previsto também para os casos de teletrabalho nos termos do art. 218º nº 1 al.c) na medida em que este regime de flexibilização de tempo de trabalho é pensado a favor do empregador não se consubstanciando em instrumento de conciliação de diferentes tempos de trabalho.

¹⁴⁹ J. GARCÍA QUIÑONES, *idem*, pp. 154 e 155. Apesar desta faculdade, a prática da contratação coletiva italiana demonstra que é frequente a previsão de modelos temporais nos contratos de teletrabalho com jornadas diárias pré-estabelecidas mesmo havendo previsão de horário flexível. Cfr. N. DE CARVALHO... p. 124. Entre nós, veja-se novamente o CCT entre a FENAME e a SITESE na cl. 16º-A, nº 6.

Como resposta ao problema apresentado, reveste especial importância a figura do registo dos tempos de trabalho regulado no art. 202º¹⁵⁰. Uma vez que ao teletrabalho se aplica a disciplina legal prevista para o contrato de trabalho *standard* não se exclui este regime do registo pois não há qualquer especificidade no regime legal do teletrabalho nos arts. 165º e ss que afaste a aplicação do art. 202º, impondo-se imperativamente esta articulação entre regimes e o dever do empregador manter e criar estes registos de tempo de trabalho¹⁵¹. Note-se ainda que o registo tem uma função específica de, tal como dispõe o nº 2 do art. 202º, “conter a indicação das horas de início e de termo da jornada de trabalho, bem como as interrupções ou intervalos que nele não se compreendam, por forma a permitir apurar o número de horas de trabalho prestadas por trabalhador por dia e por semana e não tanto com a dimensão de controlo da prestação do trabalhador”. Ou seja, o objetivo desta obrigação de registo prende-se essencialmente em garantir o cumprimento dos limites temporais da prestação e, por outro lado, trata-se de criar uma certa segurança jurídica dos direitos e deveres que recaem para ambos sujeitos¹⁵². A título exemplificativo, o empregador no regime de teletrabalho poderá estabelecer um sistema informático na rede telemática que o liga ao teletrabalhador através dos programas *log in/log out* (*in casu*, pense-se no exemplo de o teletrabalhador para iniciar a sua jornada laboral efetua a devida entrada na página pessoal através da página *web* da empresa).

Por último, o direito à desconexão digital ganha cada vez mais importância no quadro do teletrabalho dado que, como é apanágio nesta forma de execução da prestação, o uso intensivo das TIC tende a constituir um meio de invasão da vida privada dos teletrabalhadores ao permitirem manter uma ligação *always on* entre trabalhador e a sua atividade profissional¹⁵³. Este direito define-se, numa linguagem mais corrente, como o “direito a desligar” que assiste ao trabalhador fora do período normal de trabalho, isto é, o trabalhador “deixa de estar (e de sentir) obrigado a permanecer ligado ou disponível durante os seus períodos de descanso para responder às

¹⁵⁰ A introdução deste art. surge após a decisão do TJ no caso *Deutsche Bank SAE* (proc. C-55/18).

¹⁵¹ N. DE CARVALHO afirma neste sentido. Até vai mais longe ao realçar o teor do nº 1 do art. 169º que prevê a observância dos limites do período normal de trabalho conjugado com a funcionalidade própria do registo dos tempos de trabalho apontam claramente para aquele resultado interpretativo. *Idem*, p. 142.

¹⁵² R. CRISTÓBAL RONCERO, 2020: p. 607.

¹⁵³ L. FERNANDES, 2017: p. 15.

ordens ou solicitações de serviço que lhe são enviadas através dos meios eletrônicos”¹⁵⁴. É o mesmo que dizer, segundo as palavras de ANA MUÑOZ RUIZ, que o trabalhador à distância “pode interromper ou cessar a sua atividade colocando em modo *off* o dispositivo eletrônico ou o meio de comunicação telemático utilizado para contatos regulares com o empregador e demais trabalhadores da empresa”¹⁵⁵. Deste modo, este direito à desconexão traz vantagens acrescidas para os trabalhadores, ao tornar efetivo a otimização entre a articulação dos tempos de trabalho e de descanso para além de melhorar a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar. Também tem o seu lado preventivo ao minimizar os riscos psicossociais que advêm do teletrabalho, *v.g.*, o *tecnostress*¹⁵⁶, *burnout*, ansiedade, depressão ou esgotamento mental e logicamente têm consequências gravosas na saúde e segurança dos trabalhadores como também na sua produtividade.

Na atualidade o direito à desconexão digital está consagrado em poucos ordenamentos jurídicos. Neste sentido, o ordenamento francês foi pioneiro ao instituir expressamente o direito à desconexão na Lei 2016-1088, de 8 de agosto, alterando o art. L.2242-8 e estando previsto atualmente no art. L.2242-17 do *Code du Travail*. Porém, neste preceito o legislador francês não define de forma clara e precisa o direito à desconexão nem atribui um direito individual com eficácia horizontal ou vertical imediata¹⁵⁷, remetendo a sua regulação para a negociação coletiva ou por iniciativa do empregador. Já o ordenamento espanhol consagra o direito em apreço no art. 88 da LOPDGDD reconhecendo com caráter geral aos trabalhadores públicos o exercício do “direito a desligar” com a finalidade de garantir, fora do período normal de trabalho, o respeito pelo tempo de descanso, férias e a sua intimidade pessoal e familiar. Durante a vigência do Estado de Emergência o legislador espanhol plasmou de igual forma este direito na sua legislação relativa ao trabalho à distância no art. 18 do RDL 28/2020, remetendo a sua disciplina para o LOPDGDD no disposto do nº 1. Por seu turno, o nº 2

¹⁵⁴ *Ibidem*; A. PEREIRA realça: “a generalização da tecnologia na vida e no trabalho não pode conduzir à abolição dos limites mormente temporais da subordinação jurídica laboral, pois que o trabalhador não é um servo, mas sim uma pessoa e um cidadão”. 2018: p. 135.

¹⁵⁵ A. MUÑOZ RUIZ, 2020: p. 2.

¹⁵⁶ Ou stress tecnológico que se traduz numa categoria de stress derivado do uso intensivo das TIC no trabalho como consequência das maiores cargas de trabalho ou jornada prolongadas ou irregulares. L. DE SOTOMAYOR, 2020: pp. 6 a 9.

¹⁵⁷ L. FERNANDES defende que o direito à desconexão para “produzir os efeitos que se pretende não pode se limitar às relações entre empregador ou superiores hierárquicos e o trabalhador (dimensão vertical) mas deve ser igualmente oponível aos colegas de trabalho, clientes, fornecedores ou subcontratantes (dimensão horizontal)”. *Ibidem*.

reitera a obrigação do empregador de “elaborar uma política interna dirigida aos trabalhadores, com consulta dos representantes legais dos trabalhadores incluindo os cargos directivos, que deve definir as modalidades de exercício do direito à desconexão, ações de formação e sensibilização sobre o uso razoável das ferramentas tecnológicas que evite o risco de fadiga informática”. Contudo, este regime legal em Espanha tem sido alvo de críticas na medida em que o art. 88 da LOPDGDD gera um “direito imperfeito, uma espécie de remissão em branco para a negociação coletiva ou acordo de empresa”¹⁵⁸.

Quanto ao nosso ordenamento, o direito à desconexão digital não está expressamente regulado na lei, contudo, estão a ser debatidas na AR as matérias respeitantes ao teletrabalho com o intuito de aditar este direito na secção do CT que regula o tempo de trabalho¹⁵⁹. Porém, existem vários preceitos na legislação portuguesa que nos levam a aferir pela existência de, no mínimo, “um dever de desconexão do empregador”. Pense-se no conteúdo do art. 59º nº 1 als. b) e d) da CRP; os arts. 199º, 213º nº 1, 214º nº 1, 232º nº 1 respeitantes aos tempos de descanso; o art. 203º nº 1 sobre os limites máximos impostos no tempo de trabalho no sentido que fora deles o trabalhador não está à disponibilidade do empregador; ou o próprio art. 170º. De qualquer modo, entendemos que o direito à desconexão deve ser expressamente consagrado¹⁶⁰ no nosso CT tal como reflete o LVFT nas suas orientações. Este direito abarca uma série de direitos e princípios fundamentais como o direito à intimidade, à conciliação, à saúde e segurança ou ao descanso¹⁶¹ e seria desejável no plano ordinário estabelecer uma nova disposição a regular tal direito e todas as suas valências bem como eventuais pontos negativos que possa apresentar¹⁶². Assim, aplaudimos o PL 745/XIV que propõe o aditamento de 3 novos nºs a consagrar o direito à desconexão e a

¹⁵⁸ M. CARDONA RUBERT, 2020: p. 114; W. RAYMOND, 2020: p. 7; A. MUÑOZ RUIZ, *idem*, p. 19. Em sentido oposto está E. BRINGSVAERD ao afirmar que os nºs 2 e 3 abordam a desconexão em planos distintos. 2020: pp. 638 e 639.

¹⁵⁹ É uma das reflexões para as políticas públicas constantes no LVFT, ob. cit., 88. Nota-se o conteúdo dos PL 811/XIV; 797/XIV; 745/XIV e 808/XIV.

¹⁶⁰ Em sentido contrário está P. RAMALHO, 2019: p. 403.

¹⁶¹ Neste sentido, A. MUÑOZ RUIZ qualifica o direito à desconexão como um direito não autónomo. *Idem*, p. 6.

¹⁶² A este propósito fala a doutrina espanhola da “re-conexão extraordinária” do trabalhador nos períodos de descanso e está previsto na disposição adicional 1, nº 2 do RDL 28/2020. A. MUÑOZ RUIZ, *idem*, p. 10.

remeter a sua regulação para a contratação coletiva¹⁶³ e ainda ao estipular a violação do direito à desconexão constituir assédio moral¹⁶⁴, ao abrigo do art. 29º.

1.2.4- Privacidade e a questão dos limites do poder de controlo da actividade por parte do empregador

O direito à privacidade e à protecção dos dados pessoais de cada trabalhador ganhou importância crescente na última década e foi objeto de uma regulamentação exaustiva, sobretudo a nível europeu através do Reg. 679/2016, de 27 de abril.

Esta dicotomia entre a privacidade e a necessidade de controlo da prestação por parte do empregador revelou-se mais intensa e conflituosa entre ambas as esferas jurídicas ao longo da pandemia. Em bom rigor, o controlo da actividade no regime de teletrabalho reflete-se muito mais intrusiva na vida privada do trabalhador que no dito contrato de trabalho comum. Com o incremento e massificação do trabalho remoto, o uso de *softwares* capazes de controlar à distância o desempenho profissional tende a crescer com os riscos associados à privacidade do teletrabalhador. Desta forma, as entidades patronais podem através das TIC reunir informação sobre os trabalhadores e observar o que os trabalhadores possam fazer durante o tempo e no local de trabalho e descobrir os seus interesses e preferências.

Na sequência da obrigatoriedade do teletrabalho, a CNPD emitiu no dia 7 de abril de 2020 uma orientação sobre o controlo à distância em regime de teletrabalho com o objectivo de garantir a conformidade dos tratamentos de dados pessoais dos trabalhadores com o regime jurídico da protecção de dados e, essencialmente, mitigar o seu impacto sobre a privacidade. Em primeiro lugar, a CNPD fundamenta que a “regra geral de proibição de utilização de meios de vigilância à distância, com finalidade de controlar o desempenho profissional¹⁶⁵ do trabalhador é plenamente aplicável à realidade do teletrabalho, uma vez que a utilização de tais meios implica uma restrição

¹⁶³ Existe um AE entre o BDP e o SNQTB e outro em que as partes estabeleceram a desconexão como uma garantia do trabalhador ao recair sobre o empregador a proibição de “exigir ao trabalhador a manutenção da conexão durante o seu período de descanso” (*in* BTE, nº 48, de 29/12/2018).

¹⁶⁴ Solução aplaudida por C. MACHADO/J. GALAMBA, 2021: p. 760. Solução semelhante apresenta T. MOREIRA mas em vez de catalogar o direito no art. 199º a autora sustenta que “o melhor caminho é a consagração como garantia dos trabalhadores de um dever negativo a não incomodar nos períodos de descanso e estabelecê-lo no elenco do art. 129º. 2021: p. 1327.

¹⁶⁵ À luz da nossa legislação este controlo do desempenho profissional dos trabalhadores não é admissível segundo os arts. 20º e 5º do RGD pois não é uma medida necessária para a execução do contrato e supõe um controlo e uma vigilância, nas palavras de T. MOREIRA, “totalizadora e limitadora da liberdade da pessoa e anula por completo a privacidade do trabalhador no local de trabalho definido para o regime do teletrabalho”. *Ob. cit.*, p. 1314.

desnecessária e seguramente excessiva da vida privada do trabalhador”. Destarte, a CNPD aponta quais os dispositivos tecnológicos utilizados pelos empregadores durante a pandemia que potenciam violações aos dados pessoais e privacidade do trabalhador, a saber, “*softwares*¹⁶⁶ com capacidade de rastreamento do tempo de trabalho e de inactividade, que registam as páginas de internet visitadas, a localização do terminal em tempo real, as utilizações dos dispositivos periféricos (ratos e teclados), fazem capturas de imagem do ambiente de trabalho, observam e registam quando se inicia o acesso a uma aplicação, controlam o documento em que se está a trabalhar e registam o respectivo tempo gasto em cada tarefa”. Em suma, a CNPD concluiu que estas ferramentas recolhem em excesso dados pessoais dos trabalhadores, promovendo o controlo do trabalho num grau muito mais detalhado do que aquele que pode ser legitimamente realizado no contexto da sua prestação nas instalações da entidade empregadora e a circunstância de o trabalho estar a ser prestado a partir do domicílio não justifica uma maior restrição da esfera jurídica dos trabalhadores e, nessa medida, a recolha e tratamento daqueles dados violam o princípio da minimização dos dados pessoais”. Apesar deste entendimento, a CNPD frisa a manutenção do poder de direcção e controlo do empregador sobre a actividade do trabalhador, designadamente fixando objectivos, obrigações de reporte com periodicidade e marcando reuniões por teleconferência.

Posto isto, cumpre questionar o seguinte: quais os meios informáticos que poderão ser utilizados pelo empregador de modo a controlar a prestação laboral em regime de teletrabalho? De que modo poderá o empregador fazê-lo e quais os seus limites?

Como afirma TERESA MOREIRA os poderes de controlo e direcção do empregador nas relações laborais têm fundamento constitucional no princípio da liberdade de empresa. Porém, não é defensável que sejam ilimitados tendo sempre como limite os direitos fundamentais dos trabalhadores. Assim defende que o contrato de trabalho não pode em algum caso incompatibilizar a manutenção e o exercício dos direitos fundamentais de que o trabalhador é titular segundo a ideia do trabalhador-

¹⁶⁶ Ferramentas como por exemplo, *TimeDoctor*, *Hubstaff*, *Timing*, *ManicTime*, *TimeCamp*, *Toggl*, *Harvest*..

cidadão¹⁶⁷. Parece-nos óbvio que para resolver este problema é necessário encontrar “um ponto de equilíbrio” entre o direito à privacidade e o poder de controlo do empregador com o objetivo de garantir uma harmonização desta dicotomia.

Desde logo, quanto aos meios de videovigilância, geolocalização e radiofrequência está completamente vedada a sua utilização no teletrabalho por não cumprirem os princípios da finalidade e da proporcionalidade¹⁶⁸. Mais ainda se acrescenta que se aplicam igualmente os direitos de personalidade previstos nos arts. 14º e ss. Neste sentido, também não é admissível a instalação destes programas de forma oculta por violação clara do art. 20º nº 1¹⁶⁹ atendendo ao princípio da transparência e da boa-fé empresarial nos arts. 102º e 126º. Em face do exposto, entendemos correta a interpretação da CNPD ao estabelecer na sua Orientação a inadmissibilidade de impor ao trabalhador que mantenha sempre a câmara ligada e a proibição de gravação de teleconferências pela proibição expressa nos arts. *supra* e em consonância com o art. 4º do RGPD. Mesmo perante estas proibições, o empregador pode controlar a atividade do trabalhador à distância, tal como defende COELHO MOREIRA, “através do estabelecimento de metas e objectivos que o trabalhador tem de cumprir e de relatar diariamente através de e-mails, de chamadas, assim como marcação de reuniões por teleconferências para ir acompanhando o trabalho”¹⁷⁰.

Conclusão

Em suma, a figura do teletrabalho apresentou-se como um instrumento alternativo apto a manter os postos de trabalho e respetiva manutenção do emprego ao longo dos sucessivos Estados de Emergência que vigoraram no nosso país, potenciando algumas das suas vantagens e revelando-se ineficaz em certos aspetos tal como a Conciliação ou os problemas ligados à organização do tempo de trabalho.

¹⁶⁷ T. MOREIRA, 2020, pp. 76 e 77. A mesma autora explica: “Relativamente ao princípio da proporcionalidade (...) pode considerar-se a sua divisão em 3 subprincípios: o princípio da adequação (...) o qual a medida de controlo do empregador tem de ser o meio adequado para a prossecução dos fins por ele pretendidos; o princípio da necessidade, que significa que o meio de controlo tem de ser necessário; e o princípio da proporcionalidade em sentido restrito, que significa que as formas de controlo e os fins por elas visados devem constituir uma “justa medida”...”. 2010: p. 381.

¹⁶⁸ T. MOREIRA, *idem*, pp. 80 e 81. No mesmo sentido, E. DE CASTRO, 2020: pp. 491 e 496.

¹⁶⁹ O mesmo artigo consagra exceções nos nºs 2 e 3. G. REBELO, 2001: p. 102.

¹⁷⁰ T. MOREIRA, *idem*, pp. 1320.

Deste modo, cremos que o teletrabalho se afirmou fortemente neste período excepcional em que vivemos e acreditamos que no futuro seja uma realidade que veio para ficar. Contudo, ao nosso legislador seria desejável criar um novo respaldo legal sobre o teletrabalho com o objetivo de combater as desvantagens apresentadas na pandemia e efetivar o direito à desconexão.

Bibliografia

- ALMEIDA, MARIA EUNICE LOPES DE (2020), “O Teletrabalho e o Direito a Teletrabalhar”, *Questões Laborais*, Ano XXVII, nº 56, 81-123.
- ÁLVAREZ DE SOTOMAYOR, LUCIA DANS (2020), “Riesgos psicosociales y tecnoestrés en el teletrabajo desde casa”, in *Trabajo y Derecho*, nº extra 12, 1-24.
- AMADO, JOÃO LEAL (2019), *Contrato de Trabalho. Noções Básicas*, 3º Edição, Almedina, Coimbra.
- AMADO, JOÃO LEAL *et. al.* (2019), *Direito do Trabalho-Relação Individual*, 1º Edição, Almedina, Coimbra.
- AMADO, JOÃO LEAL (2020), “O Teletrabalho: do código à Covid-19”, <https://observatorio.almedina.net/index.php/2020/03/25/o-teletrabalho-do-codigo-a-covid-19/> , consultado em 14/1/2021.
- BATALHA, ANTÓNIO LOPES (2007), *A Alienabilidade no Direito Laboral, Trabalho no Domicílio e Teletrabalho*, Edições Universitárias Lusófonas, Lisboa.
- BÉRASTÉGUI, PIERRI (2021), “Teleworking in the aftermath of the Covid-19 pandemic: enabling conditions for a successful transition”, <https://www.etui.org/publications/teleworking-aftermath-covid-19-pandemic>, consultado em 17/5/2021.
- CARBY-HALL, JO (2015), “Telework in the UK as a model of flexibility consensus, voluntarism and productivity”, in *Trabajo a Distancia e Teletrabajo: Estudios sobre su regimen jurídico en el derecho español y comparado*, Alicia Villalba Sánchez (coord.), Editorial Aranzandi, Navarra, 1º Edición, 285-313.
- CARDENA RUBERT, MARIA BELÉN (2020), “Los perfiles del derecho a la desconexión digital”, *Revista de Derecho Social*, nº 90, 109-126.
- CARVALHO, CATARINA DE OLIVEIRA (2017), “Reflexões sobre o conceito de tempo de trabalho no direito europeu e respetiva articulação com o direito nacional”, in *Estudos de Direito do Trabalho em homenagem ao professor Monteiro Fernandes –*

Parte 1, Bernardo da Gama Lobo Xavier, Maria do Rosário Palma Ramalho, José João Abrantes, João Leal Amado, David Falcão e Sérgio Tenreiro Tomás (coord.), Nova Causa Edições Jurídicas, s.l., 280-312.

- CARVALHO, CATARINA DE OLIVEIRA (2020), “Novos desafios da parentalidade”, in *Covid-19 e trabalho: o dia seguinte*, Maria do Rosário Palma Ramalho, Teresa Coelho Moreira (coord.), AAFOL Editora, Estudos APODIT, 7, Lisboa, 209-237.

- CARVALHO, ANTÓNIO NUNES DE (2020), “O covid-19 (des)organizou o tempo de trabalho?”, in *Covid-19 e trabalho: o dia seguinte*, Maria do Rosário Palma Ramalho, Teresa Coelho Moreira (coord.), AAFOL Editora, Estudos APODIT, 7, Lisboa, 109-156.

- CASTRO, EMILIO DE (2020), “El control de la actividade laboral del teletrabajador”, in *Derecho del Trabajo y nuevas tecnologias, Estudios en homenaje al professor Francisco Pérez de los Cobos Orihuel (En su 25º aniversario como catedrático de Derecho del Trabajo)*, Erik Monreal Bringsvaerd, Xavier Thibault Aranda, Ángel Jurado Segovia (coord.), Tirant la Blanch, Valencia, 457-500.

- CASTRO, CATARINA SARMENTO E (2018), “Novas tecnologias e relação laboral- alguns problemas: tratamentos de dados pessoais, novo regulamento geral de proteção de dados e direito à desconexão”, *Revista do CEJ*, nº 1, 271-199.

- CRISTÓBAL RONCERO, ROSARIO (2020), “Nuevas tecnologias y tiempo de trabajo”, in *Derecho del Trabajo y nuevas tecnologias, Estudios en homenaje al professor Francisco Pérez de los Cobos Orihuel (En su 25º aniversario como catedrático de Derecho del Trabajo)*, Erik Monreal Bringsvaerd, Xavier Thibault Aranda, Ángel Jurado Segovia (coord.), Tirant la Blanch, Valencia, 595-614.

- CRUZ VILLALÓN, JESÚS (2020), “Teletrabajo y coronavirus: de la emergência a la pandemia”, *Derecho de las relaciones laborales*, nº 4, 1-11.

- D’ANGELO, ISABELE (2020), “Work in progress: os desafios na regulamentação do teletrabalho e o direito à desconexão”, *Questões Laborais*, Ano XXVII, nº 57, 237-276.

- DIAS, JOÃO MOREIRA (2017), “Smart Working. Dialogues between Portugal and Italy”, *Labour and Law Issues*, Volume 3, nº 2, 41-60.

- DRAY, GUILHERME (2015), *O Princípio da Protecção do Trabalhador*, Almedina, Coimbra.
- DRAY, GUILHERME *et. al.* (2016), *Livro Verde sobre as Relações Laborais 2016*, http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs2/LIVRO_VERDE_2016.pdf .
- DRAY, GUILHERME (2020), “Anotações aos arts. 165º a 171º”, in PEDRO ROMANO MARTINEZ *et. al.*, *Código do Trabalho Anotado*, 13º Edição, Almedina, Coimbra.
- DRAY, GUILHERME *et. al.* (2021), *Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho 2021*, https://www.staezn.pt/_files/200000901-9c5ef9c5f4/LivroVerdeFuturoTrabalho_300321_CPCS.pdf
- ESTUDOS COLABOR (2020), “Trabalho e Desigualdades no grande confinamento- perdas de rendimento e transição para o teletrabalho”, <https://colabor.pt/wp-content/uploads/2020/04/Estudos-CoLABOR-2.pdf> , consultado em 5/12/2020.
- EUROFOUND *et. al.* (2020), “Living, working and Covid-19”, *COVID-19 series, Publications Office of the European Union*, Luxembourg, https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20059en.pdf .
- FERNANDES, ANTÓNIO MONTEIRO (2019), *Direito do Trabalho*, 19.ª Edição. Almedina, Coimbra.
- FERNANDES, FRANCISCO LIBERAL (2017), “Organização do Trabalho e Tecnologias de Informação e Comunicação (Exhausted but Unable to Disconnect)”, *Questões Laborais*, Ano XXIV, n.º 50, 7-17.
- GARCÍA QUIÑONES, JUAN CARLOS (2015), “La organización del tiempo de trabajo y descanso y la conciliación en el teletrabajo”, in *Trabajo a distancia y teletrabajo: Estudios sobre su régimen jurídico en el derecho español y comparado*, Alicia Villalba Sánchez (coord.), Editorial Aranzandi, Navarra, 1º Edición, 129-170.
- GIL, SUSANA DOS SANTOS (2017), “Algumas notas sobre o eterno mundo novo: o teletrabalho”, in *Estudos de Direito do Trabalho em homenagem ao Professor António Fernandes - Parte 2*, Bernardo da Gama Lobo Xavier, Maria do Rosário Palma

Ramalho, José João Abrantes, João Leal Amado, David Falcão e Sérgio Tenreiro Tomás (coord.), Nova Causa Edições Jurídicas, s.l., 640-672.

- GOMES, JÚLIO MANUEL VIEIRA (2007), *Direito do Trabalho, Volume I*, Coimbra Editora, Coimbra.

- GOMES, MARIA IRENE (2020), “O teletrabalho e as condições de trabalho: desafios e problemas”, <http://repositorium.uminho.pt/bitstream/1822/67361/1/Teletrabalho.pdf> .

- INSTITUTO NACIONAL DE ESTATISTICA (2020), “Trabalho a partir de casa devido à pandemia abrangeu um milhão de pessoas - 2.º Trimestre de 2020”, *Módulos ad hoc do Inquérito ao Emprego - Trabalho a partir de casa*, https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUESdest_boui=445841978&DESTAQUESmodo=2 .

- GSCHWIND,LUTZ/OSCAR VARGAS (2019), “Telework and its effects in Europe”, *in Telework in the 21st Century, An Evolutionary Perspective*, Edward Elgar Publishing,UK/Genebra,<https://www.elgaronline.com/view/edcoll/9781789903744/9781789903744.00007.xml> .

- LAMBELHO, ANA/LUÍSA ANDIAS GONÇALVES (2017), *Direito do Trabalho. Da Teoria à Prática*, Rei dos Livros, Lisboa.

- LEITÃO, LUÍS MENEZES (2019), *Direito do Trabalho*, 9ª Edição, Almedina, Coimbra.

- LLAMOSA TRAPAGA, AIDA (2015), *Relaciones Laborales y Nuevas Tecnologías de la Información y de la Comunicación. Una Relación Fructífera no Exenta de Dificultades*, Editorial Dykinson, Madrid.

- LOUSADA AROCHENA, JOSÉ FERNANDO (2015), “Una mirada periférica al teletrabajo, el trabajo a domicilio y el trabajo a distancia en el derecho español”, *in Trabajo a distancia y teletrabajo: Estudios sobre su régimen jurídico en el derecho español y comparado*, Alicia Villalba Sánchez (coord.), Editorial Aranzandi, Navarra, 31-46.

- MARTINS, JOÃO ZENHA (2018), “Tempo de trabalho e tempo de repouso: qualificação e delimitação de conceitos”, *in Tempo de trabalho e tempos de não*

trabalho: O regime nacional do tempo de trabalho à luz do Direito Europeu e Internacional, Maria do Rosário Palma Ramalho, Teresa Coelho Moreira (coord.), Estudos APODIT, 4, AAFDL Editora, Lisboa, 25-67.

- MACHADO, CARMO SOUSA/OLIVEIRA, JOÃO GALAMBA DE (2021), “Direito à desconexão – Como evitar a intrusão e a exaustão?”, *Revista Internacional de Direito do Trabalho*, Ano I, nº 1, https://idt.fdulisboa.pt/wp-content/uploads/2020/04/RIDT-22_01_vf_final.pdf, 743-772.

- MONREAL BRINGSVAERD, ERIK (2020), “El derecho a la desconexión digital del trabajo”, in *Derecho del Trabajo y nuevas tecnologías, Estudios en homenaje al professor Francisco Pérez de los Cobos Orihuel (En su 25º aniversario como catedrático de Derecho del Trabajo)*, Erik Monreal Bringsvaerd, Xavier Thibault Aranda, Ángel Jurado Segovia (coord.), Tirant lo Blanch, Valencia, 615-641.

- MOREIRA, MARIA MARGARIDA GÓIS (2013), “O Princípio da Conciliação da Vida Profissional com a Vida Familiar — Algumas Considerações”, *Questões Laborais*, Ano XX, nº 41, 131-172.

- MOREIRA, TERESA ALEXANDRA COELHO (2010), *A Privacidade dos Trabalhadores e as Novas Tecnologias de Informação e Comunicação: Contributo para um Estudo dos Limites do Poder de Controlo Electrónico do Empregador*, Almedina, Coimbra.

- MOREIRA, TERESA ALEXANDRA COELHO (2020), “Privacidade em tempos de pandemia?”, in *Covid-19 e trabalho: o dia seguinte*, Maria do Rosário Palma Ramalho, Teresa Coelho Moreira (coord.), AAFOL Editora, Estudos APODIT, 7, Lisboa, 65-87.

- MOREIRA, TERESA ALEXANDRA COELHO (2021), “Teletrabalho em tempos de pandemia: algumas questões”, *Revista Internacional de Direito do Trabalho*, Ano I, nº 1, https://idt.fdulisboa.pt/wp-content/uploads/2020/04/RIDT-22_01_vf_final.pdf, 1299-1328.

- MUÑOZ RUÍZ, ANA BELÉN (2020), “El derecho a la desconexión digital en el teletrabajo”, *Trabajo y Derecho*, nº extra 12, 1-28.

- PEREIRA, DUARTE AMORIM (2018), “Há vida para além do trabalho: notas sobre o direito ao repouso e a desconexão profissional”, *Questões Laborais*, nº 53, 129-148.

- PÉREZ AGULLA, SIRA (2020), “El teletrabajo em la era digital”, *in Derecho del Trabajo y nuevas tecnologias, Estudios en homenaje al professor Francisco Pérez de los Cobos Orihuel (En su 25º aniversario como catedrático de Derecho del Trabajo)*, Erik Monreal Bringsvaerd, Xavier Thibault Aranda, Ángel Jurado Segovia (coord.), Tirant lo Blanch, Valencia, 225-256.
- RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA (2018), “Tempo de trabalho e conciliação entre a vida profissional e a vida familiar- algumas notas”, *in Tempo de Trabalho e Tempos de não Trabalho. O regime nacional do tempo de trabalho à luz do Direito Europeu e Internacional*, Maria do Rosário Palma Ramalho, Teresa Coelho Moreira (coord.), Estudos APODIT, 4, AAFDL Editora, Lisboa, 101-116.
- RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA (2019), *Tratado de Direito do Trabalho. Parte II- Situações Laborais individuais*, 7º Edição, Almedina, Coimbra.
- RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA (2019), *Tratado de Direito do Trabalho. Parte IV – Contratos e Regimes Especiais*, 6.ª Edição, Almedina, Coimbra.
- REBELO, GLÓRIA (2004), “Reflexões sobre o Teletrabalho: entre a vida privada e a vida profissional”, *Questões Laborais*, ano XI, nº 23, 98-116.
- REBELO, GLÓRIA (2020), *Estudos de Direito do Trabalho, Volume II*, Sílabo, Lisboa.
- REDINHA, MARIA REGINA (2001), “O teletrabalho”, *Questões Laborais*, ano VIII, nº 17, 87-107.
- REDINHA, MARIA REGINA (2020), “Teletrabalho 2020 ou o encanto de Janos”, *in Covid-19 e trabalho: o dia seguinte*, Maria do Rosário Palma Ramalho, Teresa Coelho Moreira (coord.), Estudos APODIT, AAFOL Editora, 7, Lisboa, 39-48.
- RODRIGUEZ ESCANCIANO, SUSANA (2020), “Luces y sombras del teletrabajo a domicilio en una nueva economía “de bajo contacto””, *in Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 233.
- RODRIGUEZ ESCANCIANO, SUSANO (2020), “Medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar ante la emergencia sanitaria por Covid-19”, *in Derecho de las relaciones laborales*, nº 4., 1-18.

- SANGUINETI RAYMOND, WILFREDO (2020), “La hora del teletrabajo?”, Trabajo y Derecho, nº 66, 1-8.
- SOUSA, DUARTE ABRUNHOSA E (2016), “O Enquadramento Legal do Teletrabalho em Portugal”, *Revista Derecho Social y Empresa*, n.º 6, 1-18.
- SOUSA, DUARTE ABRUNHOSA E (2020), «Breve viagem pelo regime de teletrabalho na “legislação COVID”», in *Covid-19 e trabalho: o dia seguinte*, Maria do Rosário Palma Ramalho, Teresa Coelho Moreira (coord.), Estudos APODIT, AAFOL Editora, 7, Lisboa, 49-63.
- TATAY PUCHADES, CARMEN (2020), “Teletrabajo, conciliación y género”, in *Derecho del Trabajo y nuevas tecnologías, Estudios en homenaje al professor Francisco Pérez de los Cobos Orihuel (En su 25º aniversario como catedrático de Derecho del Trabajo)*, Erik Monreal Bringsvaerd, Xavier Thibault Aranda, Ángel Jurado Segovia (coord.), Tirant la Blanch, Valencia, 555-590.
- USHAKOVA, TATSIANA (2015), “Teletrabajo y relación laboral: el enfoque de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)”, in *Trabajo a distancia y teletrabajo: Estudios sobre su régimen jurídico en el derecho español y comparado*, Alicia Villalba Sánchez (coord.), Editorial Aranzandi, Navarra, 1º Edición, 243-264.
- VILLALBA SÁNCHEZ, ALICE (2015), “Teletrabajo y responsabilidad social empresarial”, in *Trabajo a distancia y teletrabajo: Estudios sobre su régimen jurídico en el derecho español y comparado*, Alicia Villalba Sánchez (coord.), Editorial Aranzandi, Navarra, 1º Edición, 61-83.
- WEISS, MANFRED (2015), “Telework and labour law: The German case”, in *Trabajo a distancia y teletrabajo: Estudios sobre su régimen jurídico en el derecho español y comparado*, Alicia Villalba Sánchez (coord.), Editorial Aranzandi, Navarra, 1º Edición, 315-325.