



**UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA**

# ***SMART WORKING***

**Um novo modelo de trabalho?**

João Paulo Moreira Dias

Orientadora: Professora Doutora Milena da Silva Rouxinol

Faculdade de Direito | Escola do Porto

2017



*À memória do meu avô,*

*Aos meus avós,*

*Aos meus pais, por me ensinarem o valor do trabalho,*

*À Tuna Académica da Faculdade de Direito da Universidade do Porto.*

«Não é o trabalho, mas o saber trabalhar, que é o segredo do êxito no trabalho. Saber trabalhar quer dizer: não fazer um esforço inútil, persistir no esforço até ao fim, e saber reconstruir uma orientação quando se verificou que ela era, ou se tornou, errada.»

*Fernando Pessoa*

## AGRADECIMENTOS

O primeiro agradecimento vai para a minha família, naturalmente, por serem a razão deste meu percurso e, mais do que isso, pelo apoio incondicional e por tudo aquilo que fazem por mim.

Em segundo lugar, e como não podia deixar de ser, quero dirigir um agradecimento à minha Orientadora, a Professora Doutora Milena Rouxinol, pela compreensão, pela orientação e, acima de tudo, pelos comentários lúcidos e construtivos.

De seguida, quero demonstrar a minha profunda gratidão à *ADAPT – Associazione per gli Studi Internazionali e Comparati sul Diritto del lavoro e sulle Relazioni industriali*, em particular à Francesca Sperotti e ao Emanuele Dagnino por me terem recebido em Bérghamo e pelo auxílio fundamental no estudo do *Smart Working*.

Por fim, agradeço ao Duarte Abrunhosa e Sousa pelo exemplo de dedicação e por todo o apoio.

## RESUMO

Numa altura em que se discute o futuro do trabalho (e o trabalho do futuro), são vários os problemas com que nos debatemos atualmente e aos quais o Direito do Trabalho deve oferecer resposta.

A influência das Novas Tecnologias de Informação e Comunicação faz-se sentir em todas as dimensões das nossas vidas, o que implica, necessariamente, a nossa vida profissional. O impacto revela-se na forma como prestamos trabalho, nos meios utilizados e até na vigilância da execução da prestação.

O *Smart Working* assume-se como um novo paradigma do âmbito da Gestão que propugna pela devolução à *pessoa-trabalhador* do poder para configurar e autodeterminar a sua prestação de trabalho, permitindo-lhe decidir onde, quando e como trabalha. Além do mais, visa conferir-lhe maior responsabilidade pelos resultados. Tem como escopo aumentar a competitividade e a produtividade e, ao mesmo tempo, melhorar a conciliação entre a vida privada e profissional.

Como seria de esperar, esta visão do mundo do trabalho implica o enfraquecimento dos traços de laboralidade vigentes, sobretudo do contraste que resulta entre a subordinação jurídica e a autonomia. Ademais, coloca uma série de desafios aos trabalhadores e empregadores, em diferentes aspetos, designadamente quanto à tutela do direito à privacidade, a propósito da qual se tem falado do direito à desconexão.

Atentas as especificidades e desafios colocados por este novo paradigma, e olhando o exemplo italiano, o objetivo deste estudo é o de perceber se, por um lado, existem condições legislativas aptas a acolher esta forma de trabalho e, por outro, qual o impacto que este regime terá no Direito do Trabalho português.

Existem especificidades que justificam a criação de uma nova modalidade de prestação de trabalho? Ou será que os mecanismos existentes são suficientes para promover e implementar esta nova forma de organização do trabalho?

Palavras-chave: *smart working; novas formas de trabalho; gestão; trabalho ágil; trabalho subordinado; trabalho autónomo.*

## ABSTRACT

*At a time when the future of work is being discussed (and the work of the future), there are several problems we are currently facing and which Labor Law must respond to.*

*The influence of the New Technologies of Information and Communication is felt in all the dimensions of our lives, which necessarily implies our professional life. The impact is revealed in the way we work, in the means used and even in the monitoring of the execution of the service.*

*Smart Working assumes itself as a new paradigm of the Management's scope that advocates for the return to the person-worker of the power to configure and to self-organize the provision of the work, allowing him to decide where, when and how it works. In addition, it aims to give you greater responsibility for results. Its aim is to increase competitiveness and productivity and, at the same time, to improve the reconciliation of private and professional life.*

*As might be expected, this view of the world of work implies a weakening of the current labor traits, especially the contrast between legal subordination and autonomy. In addition, it poses a series of challenges to workers and employers, in different aspects, namely regarding the protection of the right to privacy, about which the right to disconnection has been mentioned.*

*Considering the specificities and challenges posed by this new paradigm, and looking at the Italian example, the objective of this study is to understand if, on the one hand, there are legislative conditions capable of accepting this form of work and, on the other hand, what impact this regime will have in Portuguese Labor Law.*

*Are there specificities that justify the creation of a new form of work provision? Or is the existing mechanisms sufficient to promote and implement this new form of work organization?*

*Keywords: smart working; new forms of work; management; Agile work; Subordinate work; self-employment.*

<b>ÍNDICE</b>	
<b>AGRADECIMENTOS</b> .....	1
<b>RESUMO</b> .....	2
<b>ABSTRACT</b> .....	3
<b>ÍNDICE</b> .....	4
<b>INDICAÇÕES DE LEITURA</b> .....	5
<b>ABREVIATURAS E SIGLAS UTILIZADAS</b> .....	6
<b>1. INTRODUÇÃO</b> .....	8
1.1. As NTIC .....	9
1.2. A FLEXIBILIDADE E A <i>FLEXISEGURANÇA</i> .....	11
1.3. EVOLUÇÃO E TENDÊNCIAS LEGISLATIVAS EM PORTUGAL .....	13
<b>2. <i>SMART WORKING</i></b> .....	16
2.1. CONSIDERAÇÕES INICIAIS .....	16
2.2. LAVORO AGILE .....	20
<b>3. <i>SMART WORKING</i> E O CONTRATO DE TRABALHO</b> .....	22
3.1. ALGUNS PROBLEMAS EM PARTICULAR .....	24
3.1.1. TRABALHO SUBORDINADO <i>VS</i> TRABALHO AUTÓNOMO .....	24
3.1.2. O PODER DE DIREÇÃO E A RESPONSABILIDADE PELOS RESULTADOS .....	27
3.2. CONTEÚDO DO CONTRATO DE TRABALHO .....	29
3.2.1. TELETRABALHO .....	29
3.2.2. LOCAL DE TRABALHO .....	32
3.2.3. TEMPO DE TRABALHO .....	34
3.2.4. REMUNERAÇÃO .....	35
3.3. CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO .....	36
<b>4. CONCLUSÃO</b> .....	38
<b>BIBLIOGRAFIA</b> .....	41

## INDICAÇÕES DE LEITURA

As referências bibliográficas são citadas pelo autor, título, editora, local de publicação, data e página. A primeira citação contém a referência completa, ao passo que as seguintes serão abreviadas pelo uso da expressão *ob. cit.* Havendo mais do que uma obra do mesmo autor, a sobredita expressão será acompanhada pelo título abreviado.

Excetuam-se as obras consultadas *online*, as quais são citadas pelo autor, título e editora (quando aplicável). Os *websites*, bem como a data de consulta, estão disponíveis na lista final, parte integrante da Bibliografia. Nestas situações, a citação termina com o símbolo \*, indicando que os restantes dados são disponibilizados na lista final.

As traduções presentes nesta dissertação são da exclusiva responsabilidade do autor. A maioria dos conteúdos foi traduzida, com exceção de expressões pontuais que, pelo seu conteúdo e significado não carecem de tradução.

Sempre que se refira um artigo sem indicação do diploma dever-se-á considerar reportado ao Código do Trabalho.

Todos os acórdãos nacionais referidos estão disponíveis em <[www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)>.

## SIGLAS E ABREVIATURAS

Ac.	Acórdão
al. (als.)	Alínea(s)
art. (arts.)	Artigo(s)
<i>BMJ</i>	<i>Boletim do Ministério da Justiça</i>
Cfr.	Confrontar
ct	<i>Contrato de trabalho</i>
CT	<i>Código do Trabalho (versão atual)</i>
CT2003	<i>Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27/08</i>
CC	<i>Código Civil</i>
DL	<i>Decreto-Lei</i>
<i>HBR</i>	<i>Harvard Business Review</i>
IRCT	Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho
n.º (n.ºs)	Número(s)
<i>Ob. cit.</i>	Obra citada
<i>PDT</i>	<i>Prontuário de Direito do Trabalho</i>
PNT	Período normal de trabalho
p. (pp.)	Página(s)
<i>QL</i>	<i>Questões Laborais</i>
<i>RDES</i>	<i>Revista de Direito e de Estudos Sociais</i>
<i>RDSE</i>	<i>Revista Derecho Social y Empresa</i>
<i>RDT</i>	<i>Revue de Droit du Travail</i>

<i>RFDULP</i>	<i>Revista da Faculdade de Direito da Universidade Lusófona do Porto</i>
<i>RFDUP</i>	<i>Revista da Faculdade de Direito da Universidade do Porto</i>
<i>RGPD</i>	<i>Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados</i>  Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho de 27/04/2016 relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados e que revoga a Diretiva 95/46/CE (Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados)
<i>ROA</i>	<i>Revista da Ordem dos Advogados</i>
Séc.	Século
ss.	Seguintes
STJ	Supremo Tribunal de Justiça
<i>SW</i>	<i>Smart Working</i>
TJUE	Tribunal de Justiça da União Europeia
TRL	Tribunal da Relação de Lisboa
UE	União Europeia
<i>v. g.</i>	Verbi gratia (por exemplo)

## 1. INTRODUÇÃO

Na obra clássica e intemporal de Charlie Chaplin, *Tempos Modernos* (1936), relata-se a história de um trabalhador que tenta sobreviver num mundo moderno e industrializado. Desde então sucederam-se vários *tempos modernos*, sempre sob o desiderato da eficiência económica: a empresa<sup>1</sup> e o trabalho evoluíram<sup>2</sup>, a partir do advento da máquina a vapor, passando pelo desabrochar do *Taylorismo* e *Fordismo*, e chegando à Sociedade de Informação, à Sociedade do Conhecimento, à Economia Digital<sup>3</sup> e à Indústria 4.0<sup>4</sup>. Apesar do novo contexto, dizemos nós, que essa narrativa ainda se mantém, num mundo que se encontra em *processo de digitalização*<sup>5</sup>.

Porém, os desafios que hoje se colocam são diferentes: a profusão das NTIC<sup>6</sup>, que conduz à liquefação dos papéis sociais, torna inevitável a confusão entre a vida privada e profissional. Por outro lado, permite o surgimento de novos modelos de trabalho<sup>7</sup>, que não implicam a presença física no local de trabalho, e que é catalisado pela digitalização. Alguns daqueles modelos constituem um verdadeiro desvio à tendência recente do direito do trabalho, marcada pelas políticas de *flexisegurança*, que, por sua vez, foram

---

<sup>1</sup> Sobre a evolução da empresa, CATARINA CARVALHO, *Da Dimensão da Empresa no Direito do Trabalho – Consequências práticas da dimensão da empresa na configuração das relações laborais individuais e colectivas*, Coimbra Editora, Coimbra, 2011, pp. 27 e ss.

Veja-se também COUTINHO DE ABREU, *Da empresarialidade – As empresas no direito*, Almedina, Coimbra, 1999, pp. 299-303, acerca do conceito de empresa no direito laboral.

<sup>2</sup> LIBERAL FERNANDES, «Alguns aspectos da evolução do direito do trabalho», *RFDUP*, 2004, I, pp. 198 e ss.

<sup>3</sup> Cfr. PATRIZIA TULLINI, «La digitalizzazione del lavoro, la produzione intelligente e il controllo tecnologico nell'impresa», *Web e Lavoro – Profili Evolutivi e di Tutela*, G. Giappichelli Editore, Torino, 2017, pp. 3-20. O modelo da economia colaborativa ou *sharing economy* abalou alguns setores de atividade tradicionais, tais como o dos transportes ou da hotelaria, permitindo aos consumidores um acesso conveniente e com melhor relação qualidade/preço a serviços, sem os encargos financeiros, emocionais ou sociais que decorrem da propriedade.

Há quem designe este modelo por *access economy*, na medida em que o que estes tipos de empresas fazem, verdadeiramente, é garantir o acesso a serviços e produtos, inexistindo uma verdadeira partilha. Cfr. GIANA M. ECKHARDT/FLEURA BARDHI, *The Sharing Economy Isn't About Sharing at All*, *HBR*.\*

Já a Comissão Europeia indica que «a expressão “economia colaborativa” refere-se aos modelos empresariais no âmbito dos quais as atividades são facilitadas por plataformas colaborativas que criam um mercado aberto para a utilização temporária de bens ou serviços, muitas vezes prestados por particulares». Cfr. COM (2016) 356, de 02/06/2016, *Uma Agenda Europeia para a Economia Colaborativa*.\*

<sup>4</sup> Veja-se, entre nós, a iniciativa do Ministério da Economia, *Indústria 4.0*.

<sup>5</sup> «(...) hoje estamos perante uma verdadeira revolução digital, associada à internet, ao *cloud computing* e a novas formas de prestar trabalho». TERESA COELHO MOREIRA, «Algumas questões sobre Trabalho 4.0», *PDT*, CEJ, Edições Almedina, 2016 – II, p. 246.

<sup>6</sup> TERESA COELHO MOREIRA, «A privacidade dos trabalhadores e o controlo electrónico da utilização da Internet», *QL*, 2010, n.ºs 35-36, pp. 25-35, sobre a forma como as NTIC e a internet moldam e influenciam as empresas e a vida pessoal.

<sup>7</sup> CLAIRE TOUMIEUX, «Directive 91/533/EEC and the Development of New Forms of Employment», *New Forms of Employment in Europe*, ed. Roger Blanpain/Frank Hendrickx, Wolters Kluwer, Reino Unido, 2016, pp. 72 e ss.

responsáveis pela fragilização da posição do trabalhador. É esse o caso do *Smart Working*<sup>8-9</sup>, um novo paradigma de Gestão que propugna pela concessão de mais autonomia e flexibilidade ao trabalhador, na escolha do tempo, local e modo de trabalho, como contrapartida de uma maior responsabilização pelos resultados. Tem como elemento central a valorização da pessoa e a promoção da conciliação entre a vida privada e profissional.

Releva, por conseguinte, estabelecer o diálogo entre o Direito do Trabalho e a Gestão, desde logo porque este paradigma não possui um quadro legislativo que o regule. Como tal, propomo-nos a aferir da compatibilidade jurídico-laboral do *SW*, procurando perceber se existem motivos que justifiquem o seu enquadramento. Nesta análise de compatibilidade, iremos elencar os principais problemas que despoleta em face do direito laboral constituído e quais os mecanismos existentes que permitem a sua aplicação. Ainda que de forma modesta, procuramos oferecer com este estudo uma perspetiva prática no acolhimento do *SW*.

## 1.1 AS NTIC

Como refere AIDA LLAMOSAS TRAPAGA<sup>10</sup>, é a partir da década de setenta que se começa a utilizar a expressão «sociedade de informação»<sup>11</sup>, observando-se, progressivamente, uma cedência do modelo de sociedade industrial em face de um modelo social que se baseia no tratamento e processamento de informação<sup>12</sup>. Entre as suas características destacamos a massificação dos instrumentos que permitem o acesso generalizado à internet, em qualquer lugar e em qualquer altura, bem como a organização

---

<sup>8</sup> Este tema já havia despertado o nosso interesse e, embora já tenhamos tido ocasião de o estudar, sentimos que merecia uma investigação mais extensa, com o objetivo de responder a questões que, então, ficaram sem resposta.

<sup>9</sup> Acerca da tradução da expressão para a língua italiana, PIETRO MANZELLA/FRANCESCO NESPOLI, «Agile o Smart?».\*

<sup>10</sup> AIDA LLAMOSAS TRAPAGA, *Relaciones Laborales y Nuevas Tecnologías de la Información y de la Comunicación – Una Relación Fructífera no Exenta de Dificultades*, Dykinson, Madrid, 2015, p. 13.

<sup>11</sup> MASSIMILIANO PAPPALARDO, *Elementi di Diritto Dell'Informatica*, G. Giappichelli Editore, Torino, 2003, p. 2, refere as alterações na sociedade causadas pelo *e-comércio*, *e-government*, *e-health* e *e-learning*. Vide pp. 48 e ss.

<sup>12</sup> GLÓRIA REBELO, *Teletrabalho e Privacidade – Contributos e desafios para o Direito do Trabalho*, Editora RH, Lisboa, 2004, p. 4, «De facto, encontramos-nos num contexto de sociedade de informação e de mudança tecnológica que influenciam os diversos sectores de actividade, no sentido de garantir maior produção (com melhor qualidade e em tempo útil), mas também maior mobilidade e “diferentes abordagens da organização do trabalho”». Veja-se ainda Ministério da Ciência e Tecnologia, *Livro Verde para a Sociedade de Informação em Portugal*, ed. Missão para a Sociedade de Informação, Lisboa, 1997.

e tratamento da informação; a omnipresença das NTIC<sup>13</sup>; a supressão de barreiras/fronteiras e da distância; e, por fim, a possibilidade de cada indivíduo participar e transmitir informação, o que explica a heterogeneidade das informações que circulam.

Com efeito, as NTIC permitem um manuseamento mais eficiente da informação, em razão dos custos, meios e energia despendidos. Não é de estranhar, portanto, o rápido acolhimento pelas empresas e trabalhadores, dado que uma das possibilidades decorrentes da sua utilização é o aumento da produtividade e da competitividade<sup>14</sup>. A expansão tecnológica deve, por conseguinte, ser vista como uma oportunidade. A aplicação das NTIC no local de trabalho permite, entre outros, novas formas de organização do trabalho, de supervisão e de planeamento. Apresenta vantagens enormes para as organizações, não só no sentido empresarial, mas também para os Estados<sup>15</sup>, viabilizando a redução de custos e aumento da eficiência<sup>16</sup>, ao mesmo tempo que se incrementa a qualidade dos serviços prestados ou dos bens fornecidos.

Todavia, a sua implementação<sup>17</sup> exige uma maior flexibilidade e capacidade de adaptação, estando adstrita a uma multiplicidade de variáveis de ordem económico-financeira, culturais ou que decorrem do setor de atividade em causa. Além do mais, o desenvolvimento da tecnologia acarreta um aumento do grau de especialização, o que se traduz não só na necessidade de formação e educação ao longo da vida<sup>18</sup>, mas também num obstáculo para o utilizador.

Ao mesmo tempo, a proliferação das novas tecnologias, que conduz à já aludida invasão da vida pessoal, leva a que os instrumentos utilizados no nosso dia-a-dia para fins pessoais sejam também utilizados para o trabalho (ou vice-versa), o que suscita várias

---

<sup>13</sup> Sobre o percurso evolutivo e influência das NTIC, TERESA COELHO MOREIRA, *A Privacidade dos Trabalhadores e as Novas Tecnologias de Informação e Comunicação: contributo para um estudo dos limites do poder do controlo electrónico do empregador*, Almedina, Coimbra, 2010, p. 49 e ss.

<sup>14</sup> Acerca da informação como vantagem estratégica e competitiva, MICHAEL E. PORTER/VICTOR E. MILLAR, «How Information Gives You Competitive Advantage» *Harvard Business Review*.\*

<sup>15</sup> Será dado adiante o exemplo da política implementada no Reino Unido que instituiu a reorganização dos serviços públicos.

<sup>16</sup> A desmaterialização da economia permite uma maior sustentabilidade económica e financeira. CRISTINA BĂLĂCEANU /APOSTOL DIANA MIHAELA/DANIELA PENU «The information Society and its Eco-dis/advantages», *Ovidius University Annals E-Economic Sciences Series*, Volume XII, Issue 2, 2012, Ovidius University Press, p. 237.\*

<sup>17</sup> Para uma análise económica e laboral do impacto das NTIC, MICHELE COLUCCI, *The Impact of the Internet and New Technologies on the Workplace – A Legal Analysis from a Comparative Point of View*, Bulletin of Comparative Labour Relations 43, Kluwer Law International, Holanda, 2002, pp. 13-24.

<sup>18</sup> Sobre a necessidade de dar resposta às novas tendências de emprego e à criação de novas competências, MARIA JOÃO RODRIGUES, «Introduction. Pour une stratégie européenne au début du XXI siècle», *Vers une société européenne de la connaissance – La stratégie de Lisbonne (2000 – 2010)*, Dir. Maria João Rodrigues, Editions de l'Université de Bruxelles, Bruxelles, 2004, p. 14.

questões. Sobremaneira, isto contende com a conciliação entre a vida pessoal e profissional, pelo esbater dos limites que definem cada uma destas esferas, o que poderá colocar em causa o direito à privacidade e à autodeterminação informacional.

Retomando a referência já feita à digitalização, é importante destacar o seu papel a conformação das novas formas de trabalho<sup>19</sup>, sobretudo devido ao aproveitamento das potencialidades geradas pela *Cloud* e pela *Big Data*. Em termos europeus, prossegue a tendência na criação de um mercado único digital, igual para todos os Estados-Membros, o que, na esteira do considerando 3, da Diretiva 95/46/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 24 de outubro de 1995, corresponde à livre circulação de dados pessoais, a par da livre circulação das mercadorias, das pessoas, dos serviços e dos capitais. O novo Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (RGPD), o qual revogou a sobredita Diretiva, dá mais um passo neste desígnio, afirmando nos seus Considerandos que os Princípios subjacentes à anterior Diretiva se mantêm, ao passo que visa «assegurar um nível de proteção coerente e elevado das pessoas singulares e eliminar os obstáculos à circulação de dados pessoais na União», equivalente em todos os Estados-Membros (Considerandos n.ºs 9 e 10). Tudo isto contribui para o cumprimento dos objetivos estabelecidos ao abrigo do programa Agenda Digital para a Europa<sup>20</sup>.

Paulatinamente, o Direito<sup>21</sup> vai oferecendo resposta aos avanços e mutações provocados pela informática e pela internet. O direito do trabalho não é exceção, antes pelo contrário: enquanto disciplina altamente permeável às mutações sociais e culturais, deve, por natureza, dar resposta ao imiscuir das NTIC nas nossas vidas.

## **1.2. A FLEXIBILIDADE E A FLEXISEGURANÇA**

Em teoria, o conceito de flexibilidade<sup>22</sup> é inócuo e, porventura, convive perfeitamente com um modelo suficientemente protecionista do direito do trabalho. Aliás, no âmbito empresarial, corresponde à capacidade necessária para lidar com os desafios impostos pelo mercado e pelo futuro. Não obstante, a forma como este paradigma se

---

<sup>19</sup> IRENE MANDL, «Overview of New Forms of Employment», *New Forms of Employment in Europe*, ed. Roger Blanpain/Frank Hendrickx, Wolters Kluwer, Reino Unido, 2016, pp. 8-10.

<sup>20</sup> Vide a comunicação da Comissão Europeia, cujo *link* está disponível na bibliografia.\*

<sup>21</sup> No entendimento de MASSIMILIANO PAPPALARDO, *ob. cit.* pp. 12 e ss., os direitos de acesso à rede, à internet, e à publicação de informações constituem uma expressão do direito à liberdade, onde se encontra a livre iniciativa económica.

<sup>22</sup> Problematizando as suas aceções, LEAL AMADO, *Contrato de Trabalho*, 4.ª Edição, Coimbra Editora, Coimbra, 2014, p. 30-33.

implementou traduziu-se na inflexão dos objetivos de proteção dos trabalhadores, a qual, na opinião de ROSÁRIO PALMA RAMALHO<sup>23</sup>, decorre de três vetores.

Em primeiro lugar, «a relativa uniformidade da categoria dos trabalhadores subordinados» — por norma homens que asseguravam a subsistência da família e que se mantinham na mesma unidade empresarial por toda a vida. Com a entrada da mulher no mercado de trabalho, a par do surgimento de outros trabalhadores atípicos (como os trabalhadores altamente especializados e qualificados ou dirigentes), o sobredito modelo foi sendo questionado.

De seguida, pela alteração do modelo empresarial típico da revolução industrial, resultado da terciarização da economia e, atualmente, da digitalização da economia. Assim, o surgimento de trabalhadores atípicos, quer por influência das mutações sociais, mas também por via das novidades tecnológicas, colocou em crise o modelo empresarial tradicional, ao qual estava associado o trabalhador subordinado.

Por último, refere o contexto de crise e a insustentabilidade económica do sistema de tutela laboral, o qual, pela via do aumento do protecionismo, fez com que aumentassem os encargos com os trabalhadores subordinados. Em contexto de crise, as empresas optaram por recorrer a formas atípicas de trabalho e ao trabalho autónomo.

A flexibilidade, outrora apresentada como a solução para todos os problemas, conduziu afinal à precarização da posição do trabalhador. Assim, tentou-se uma inversão dos resultados dessas políticas, sem que, contudo, fosse abandonada a mesma linha de ação<sup>24</sup>. Surgiram, assim, as políticas de *flexisegurança*<sup>25-26</sup>, que têm subjacente uma ideia de aumento da produtividade e competitividade das empresas mediante a disponibilização

---

<sup>23</sup> *Direito do Trabalho Parte I – Dogmática Geral*, 4ª Edição, Almedina, Coimbra, 2015, pp. 66 e ss.

<sup>24</sup> GLÓRIA REBELO, num estudo sobre o Direito do Trabalho e Gestão de Pessoas, refere as vantagens da flexibilidade baseada nos paradigmas da inovação e do conhecimento, quando utilizada para otimizar a mobilidade e qualificação do trabalhador. «Do conceito de actividade no código do trabalho», *ROA*, ano 65 – Vol. II – set. 2005, pp. 503-514.

<sup>25</sup> ALFREDO BRUTO DA COSTA, «O Debate sobre a Flexigurança — Conferência de Abertura», *QL* 2007, n.º 30, pp. 125-137. BERNARDO LOBO XAVIER, *Manual de Direito do Trabalho*, 2ª Edição, Verbo, Lisboa, 2014, p. 50.

<sup>26</sup> CATARINA CARVALHO, «A Desarticulação do Regime Legal do Tempo de Trabalho», in *Direito do Trabalho + Crise = Crise do Direito do Trabalho? – Actas do Congresso de Direito do Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2011, pp. 359 ss., «O regime da duração e organização do tempo de trabalho tem sofrido significativas alterações, sempre num sentido de aumentar a disponibilidade laboral do trabalhador e a flexibilização permitida ao empregador, desde a respectiva regulação no DL n.º 409/71, de 27-09 (Lei da Duração do Trabalho – LDT), e no DL n.º 421/83, de 2-12 (Lei do Trabalho Suplementar – LTS), através da sucessiva legislação avulsa (v. g., Lei n.º 103/99, de 26-07) e, em momento ulterior, mediante a respectiva regulação no Código do Trabalho (CT) de 2003 e, agora, no de 2009, na sequência, aliás, da flexisegurança defendida no âmbito comunitário.».

ao empregador de uma série de mecanismos que lhe permitem reorganizar a produção no tempo. Propõem-se a trocar a estabilidade e segurança no emprego pela segurança no mercado, segurança essa oferecida por via dos sistemas de segurança social e dos regimes do mercado de trabalho<sup>27</sup>. Estas orientações foram abraçadas pela Estratégia de Lisboa (2000), a qual procurou aumentar a competitividade, coesão social e sustentabilidade, por via da *flexisegurança*.

HENNING JØRGENSEN e PER KONGSHØJ MADSEN<sup>28</sup> chegam mesmo a comparar a *flexisegurança* a um *Cavalo de Tróia*, idealizado por forma a abolir o clima de proteção no trabalho, alcançado durante o século XX, por força das exigências dos trabalhadores e organismos de representação coletiva. Na realidade, conduziu ao aumento da precariedade, da incerteza e até de várias formas que permitem às empresas uma ampla margem de manobra no (in)cumprimento das suas obrigações<sup>29</sup>. Existirá, decerto, alguma contradição entre um modelo de organização do trabalho que, após conceder uma ampla margem de manobra ao empregador na gestão do tempo de trabalho, procura, ao mesmo tempo, incentivar à conciliação entre a vida privada e profissional do trabalhador<sup>30</sup>.

### 1.3. EVOLUÇÃO E TENDÊNCIAS LEGISLATIVAS EM PORTUGAL

Atendendo ao panorama legislativo atual, iremos recolher alguns indícios que demonstrem abertura ao *SW*, centrando-nos no período após a entrada em vigor do CT2003<sup>31</sup>. São considerados indícios, designadamente, a abertura às NTIC e a valorização da *pessoa*.

---

<sup>27</sup> Como nota MARIA DA GLÓRIA LEITÃO, «O Novo Paradigma do Direito do Trabalho», in *Direito do Trabalho + Crise = Crise do Direito do Trabalho? – Actas do Congresso de Direito do Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2011, p. 231, «Isto é, o que a flexisegurança afinal preconizou foi o enfraquecimento da relação laboral – nos seus segmentos inicial e final, com a contrapartida de uma protecção concedida não em relação a si, mas à sua falta, ou na sua falta, e que é proporcionada pelo sistema previdencial instalado.».

Cfr. ALAIN SUPIOT, «O direito do trabalho ao desbarato no “mercado das normas”», *QL*, 2005, n.º 26, pp. 121-144.

<sup>28</sup> «Flexicurity and Beyond – Reflections on the Nature and Future of a Political Celebrity», in *Flexicurity and Beyond – Finding a New Agenda for the European Social Model*, DJØF Publishing, Copenhaga, 2007, p. 12.

<sup>29</sup> ANTÓNIO AVELÃS NUNES, «A Crise do Capitalismo e o Mundo do Trabalho», in *Para Jorge Leite Escritos Jurídicos Volume II*, Coimbra Editora, Coimbra, 2015, p. 518, «Ainda ninguém conseguiu demonstrar a existência de uma relação positiva entre a flexibilização da legislação laboral e os baixos salários por um lado, e o aumento da “competitividade” ou a redução do desemprego, por outro lado.».

<sup>30</sup> ANTONIA MARGHERITA, SILE O’DORCHAI, JELLE BOSCH, EUROSTAT, *Reconciliation between work, private and family life in the European Union*, European Communities, 2009, p. 106 e ss.\*

<sup>31</sup> Sobre o percurso histórico veja-se, entre outros, BERNARDO LOBO XAVIER, *ob. cit.* pp. 44 e ss.; MENEZES LEITÃO, *Direito do Trabalho*, 5ª Edição, Almedina, Coimbra, 2016, pp. 32 e ss.; Sobre o percurso

Em Portugal, foi a partir da década de oitenta que se deu a maior modificação das relações laborais, «marcada pela necessidade de adaptação às novas realidades, a qual veio determinar uma maior flexibilização do direito do trabalho»<sup>32</sup>.

Com o CT2003 procedeu-se à revisão e unificação das diversas leis que regulavam a prestação de trabalho subordinado. Já a Proposta de Lei 29/IX, que o antecedeu, era reveladora da abertura a novas formas de trabalho (adequadas às necessidades dos trabalhadores e das empresas) e à flexibilidade do direito do trabalho, quanto ao tempo, local e modo de trabalho. Em relação às NTIC, tinha ínsita a adaptação às situações atuais, mormente a concessão de garantias aos trabalhadores pela utilização das NTIC e a regulação do teletrabalho<sup>33</sup>. De outro lado, a consagração de um capítulo dedicado aos direitos de personalidade do trabalhador é uma manifestação da proteção da vida privada, na sua vertente familiar<sup>34</sup>.

Posteriormente, e no cumprimento da revisão do CT2003, a Lei n.º 7/2009, de 12/02 consagrou o CT atual. Teve por base o *Livro Verde sobre as Relações Laborais* (2006) e o *Livro Branco das Relações Laborais* (2007). Este último tomou como principais preocupações a diversificação das formas de emprego e a difícil conciliação entre a vida privada e profissional. Neste seguimento, a revisão de 2009 veio aumentar ainda mais flexibilização do tempo de trabalho, mormente pela introdução do banco de horas e horário concentrado. A par disto, o regime da parentalidade foi repensado e introduziram-se novos contratos especiais<sup>35</sup>.

Mas foi a partir do Memorando de Entendimento da *Troika*, de 05/05/2011, que se impôs uma maior flexibilização do direito do trabalho. Entre outros<sup>36</sup>, a Lei n.º 23/2012, de 25/06 introduziu várias medidas de flexibilização do tempo de trabalho (v.g. a criação do banco de horas individual e grupal), em parte impostas pelo Memorando, mas também em matéria de cessação do contrato de trabalho (que será referido adiante). Porém, o

---

legislativo até 1997, DOMINGUES DAMAS, «A redução da duração do trabalho e a adaptação dos horários na Lei n.º 21/96», *QL*, 1997, n.º 9-10, pp. 90 e ss.

<sup>32</sup> MENEZES LEITÃO, *ob. cit.* pp. 53 e ss.

<sup>33</sup> CATARINA CARVALHO, «A regulamentação nacional do tempo de trabalho e o direito comunitário: omissões e incompatibilidades», *QL*, 2006, n.º 27, pp. 33-59.

<sup>34</sup> TERESA COELHO MOREIRA, «Direitos de Personalidade», in *Estudos de Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2011, p. 70. Referindo-se ao CT2009, que manteve o capítulo dedicado aos direitos de personalidade do trabalhador, afirma que é uma subsecção que protege a situação pessoal do trabalhador perante as novas realidades relacionadas com os desenvolvimentos tecnológicos.

<sup>35</sup> Com maior detalhe, ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado...I*, *ob. cit.* pp. 119 e ss.

<sup>36</sup> MONTEIRO FERNANDES, «A Reforma Laboral Contínua», *ROA*, Ano 74, Lisboa, 2014, pp.389 e ss.

legislador, nestas matérias, ao invés de fixar níveis mínimos de proteção, aumentou substancialmente os poderes do empregador<sup>37</sup>. JORGE LEITE assume uma posição extremamente crítica quanto a este diploma, referindo que se promoveu a «[d]esconsideração da pessoa do trabalhador»<sup>38</sup>.

Desde então, destacamos a Lei n.º 28/2015, de 14/04, sobre a promoção da igualdade de género no acesso ao emprego e no trabalho, e a Lei n.º 120/2015, de 01/09, que veio alterar o regime da parentalidade, implicando uma alteração conforme em matéria de tempo de trabalho. Entre outros, veio permitir que o trabalhador com filho com idade até aos 3 anos tenha direito a exercer a atividade em regime de teletrabalho, desde que isso seja compatível com a atividade desempenhada e existam recursos e meios na empresa que o possibilitem (cfr. n.ºs 3, 4 e 8, do art. 166.º). Por princípio, o empregador não se poderá opor ao pedido realizado pelo trabalhador. Esta disposição é reveladora da proteção que se visa conferir ao trabalhador, ao mesmo tempo que se considera um incentivo ao teletrabalho, ainda que ténue. Com efeito, o princípio da conciliação entre a vida privada e profissional<sup>39</sup> foi uma das preocupações na revisão do CT. A título exemplificativo, influencia questões tão importantes como a igualdade e acesso ao emprego (al. b), n.º 3, do art. 24.º) ou a elaboração do horário de trabalho (als. a) e b), n.º 2, do art. 212.º). Surge ainda, com diferente manifestação, nos deveres do empregador em adaptar o trabalho à pessoa e promover a conciliação entre a vida privada e profissional (n.ºs 2 e 3 do art. 127.º).

Em face do exposto, concluímos que embora não exista uma abertura assumida ao *SW*, a preocupação com as novas formas de trabalho, os regimes de flexibilização do tempo de trabalho, e, mais recentemente, a maior preocupação com a vida privada e familiar do trabalhador, constituem indícios de acolhimento daquele paradigma.

---

<sup>37</sup> JORGE LEITE, pronunciando-se acerca da tendência para a desadministrativização da relação de trabalho, promovida pela Lei 23/2012 e justificada pelo governo através necessidade de desburocratização e simplificação da legislação laboral, afirma que «nem sempre é este o sentido ou o resultado das medidas desta índole, significando, com frequência, uma espécie de (re)privatização de espaço de domínio privado, de (re)feudalização da empresa, de ampliação dos poderes fácticos do empregador». «A reforma laboral em Portugal, *RFDULP*, 2013, v. 3, n.º 3, p. 31.\*

<sup>38</sup> *Idem*, p. 21.

<sup>39</sup> GLÓRIA REBELO, «Parentalidade e Família no Código do Trabalho», *QL*, 2008, n.º 32, pp. 244-245.

## 2. SMART WORKING

### 2.1. CONSIDERAÇÕES INICIAIS

O que é afinal o *SW*<sup>40</sup>? Utilizaremos, como ponto de partida, algumas definições:

«O *Smart Working* é uma nova filosofia de gestão baseada na restituição à pessoa da flexibilidade e autonomia na escolha do local, horário e instrumentos a utilizar, como contrapartida de uma maior responsabilização pelos resultados.»<sup>41</sup>.

«O *Smart Work* é um ato de produção independente do tempo e do lugar. Na sua forma derradeira, o "escritório" não existe mais e as convenções de trabalho tradicionais, como as horas de trabalho, são irrelevantes. O *Smart Work* é orientado para os resultados: muitas vezes é social e colaborativo, e é o resultado de uma forma de funcionamento em rede, com processos de intercâmbio, colaboração e cocriação que otimizam o trabalho e a sua produção.»<sup>42</sup>.

«Uma abordagem da organização do trabalho que visa aumentar a eficiência e a eficácia na obtenção de resultados de trabalho através de uma combinação de flexibilidade, autonomia e colaboração, otimizando as ferramentas e os ambientes de trabalho dos trabalhadores.»<sup>43</sup>.

«Não é um novo tipo de contrato, nem mesmo o já conhecido teletrabalho, que apenas pressupunha um local de trabalho alternativo ao escritório; mas uma modalidade flexível de prestação de trabalho, abstraída do local e tempo de trabalho, para permitir formas inovadoras de organização de que tanto a empresa como o funcionário possam beneficiar. Uma sinergia avançada e eficiente entre as suas exigências, que são também - mas não exclusivamente - aquelas relacionadas com a conciliação entre a vida privada e profissional.»<sup>44</sup>.

Como se depreende da leitura das definições apresentadas, este paradigma propugna por uma racionalização e humanização das relações de trabalho, sem descuidar os aspetos adjacentes à prestação do trabalho, como o serão os elementos físicos<sup>45</sup>. Flexibilidade, autonomia e colaboração assumem-se como palavras de ordem, centrando-

---

<sup>40</sup> Também é comum a utilização do termo *Agile Working*. Cfr. *The Agile Organisation*.\*

<sup>41</sup> Observatório de *Smart Working* do Politécnico de Milão.\*

<sup>42</sup> BAS BOORSMA, SHANE MITCHELL, *Smart Work – A Paradigm Shift Transforming How, Where, and When Work Gets Done*, Cisco IBSG, 2011, p. 2.\*

<sup>43</sup> CIPD, *Smart Working – The Impact of Work Organisation and Job Design*, ob. cit. p.7.\*

<sup>44</sup> Paper Cisl Fp n. 1/2016 «Una PA agile al servizio della smart society».\*

<sup>45</sup> As práticas de *SW* são o resultado da conceção de sistemas organizacionais que facilitam a relação com o cliente, beneficiando os negócios e as pessoas. ANNE MARIE MCEWAN, *Smart Working: Creating the Next Wave*, Routledge, New York, 2016, p. 20.

se a atenção na pessoa do trabalhador, ao qual é dada uma maior autonomia na gestão do seu trabalho<sup>46</sup>.

Esta visão tripartida de organização do trabalho, consiste, telegraficamente, na conjugação de três vetores: *Bricks, Bytes, e Behaviour*<sup>47</sup> – Local de trabalho, Tecnologia e Comportamento.

Quanto ao primeiro, crê-se que o espaço deve ser desenhado por forma a proporcionar áreas que permitam, acima de tudo, um ambiente agradável e propício para a execução do trabalho. Referimo-nos a áreas de convívio e de descanso; outras que potenciem a colaboração, comunicação e o *team building*, conforme o tipo de atividade a desempenhar. De igual modo, zonas que ofereçam condições para uma maior colaboração (espaços para reuniões ou que permitam o trabalho em equipa) e que potenciem a concentração (áreas isoladas, calmas). Esta forma de pensar na organização do trabalho na sua dimensão física, como a simples organização dos espaços e o papel que desempenha na gestão dos nossos horários e rotinas<sup>48</sup>, pode ter um impacto considerável no aumento da eficiência e produtividade.

Em segundo lugar, a utilização de tecnologias deverá ser concebida tendo em conta as necessidades e a atividade da empresa e dos seus colaboradores, pelo que não se pode oferecer, com toda a certeza, um modelo universalmente aplicável. Todavia, podem ser tomados como exemplos a criação de redes internas de partilha de ficheiros, a digitalização de documentos (para que estejam acessíveis em qualquer local do mundo e em qualquer altura), a criação de equipas virtuais<sup>49</sup> e de espaços de grupo digitais, entre outros. Este será, cremos, a componente mais complexa, dado que pressupõe não apenas um difícil planeamento, mas também assumir o distanciamento do trabalhador do seu local de trabalho.

Por fim, quanto às pessoas e o seu comportamento, sobressai a preocupação com o bem-estar do trabalhador e com as condições de trabalho. Terá que ocorrer uma

---

<sup>46</sup> MARCO BIAGI, «Quality of Work, Industrial Relations and Employee Involvement in Europe: Thinking the Unthinkable?», MARCO BIAGI, *Quality of Work and Employee Involvement in Europe*, Kluwer Law International, The Netherlands, 2002, pp. 3 e ss.

<sup>47</sup> VIVIANA, «Smart Working sì o no?».\*

<sup>48</sup> Sobre a influência que a organização do local de trabalho tem na gestão do tempo, BARRIE HOPSON, *Smart Working – Lifeskills management series*, Gower Publishing Ltd., Vermont, 1999, p. 39.

<sup>49</sup> JOÃO PISSARRA, «Equipas Virtuais ou Virtualização do Trabalho em Equipa», in *Psicossociologia do Trabalho e das Organizações – Princípios e Práticas*, coord. SÓNIA P. GONÇALVES, PACTOR, Lisboa, 2014, pp. 391 e ss. Neste capítulo, o autor apresenta várias vantagens na utilização de equipas virtuais, como por exemplo a possibilidade de as empresas poderem atuar em mercados com contextos culturais diversos.

redefinição da forma como os gestores, empregador<sup>50</sup> e trabalhador comunicam entre si. Em particular, os gestores devem estar preparados e alinhados com estas novas orientações, sendo capazes de promover e dinamizar o trabalhador, o trabalho em equipa, a cooperação, a ajuda e a confiança. De facto, uma gestão de pessoas<sup>51</sup> eficaz pode conduzir a um aumento da produtividade. Além disto, verificam-se tendências para o progressivo abandono do trabalho vertical em direção ao trabalho horizontal, o que coloca em causa a matriz dominante da existência de uma hierarquia e subordinação numa empresa<sup>52</sup>. Outrossim, o pensamento de que a mais horas de trabalho prestado equivale uma maior produtividade é cada vez mais posto em causa<sup>53</sup>, em razão da constatação de que com a organização certa é possível obter melhores resultados em períodos de tempo iguais ou inferiores<sup>54</sup>.

No fim de contas, trata-se de configurar o ambiente de trabalho de forma mais pessoal e humana, procurando aliviar os atritos e *stress* causados pelo excesso de formalismo, trabalho, procedimentos e burocracia. O trabalhador deverá sempre ser encarado enquanto *pessoa-trabalhador* e não *trabalhador-pessoa*, porquanto nele reside o maior contributo para a produção. Esta ideia remete-nos, por sua vez, ao conceito de boas práticas<sup>55</sup>, referente a um conjunto de ações e planeamento que uma empresa deve levar a cabo, atendendo às suas especificidades<sup>56</sup>, e que combina múltiplos fatores,

---

<sup>50</sup> Do ponto de vista laboral, esta função pode coincidir com os trabalhadores que ocupam cargos de elevada profissionalidade, aos quais é atribuído um certo grau de manobra e margem decisória em relação à empresa, total ou parcialmente.

<sup>51</sup> Para maiores desenvolvimentos acerca da génese desta disciplina, KEITH DAVIS/JOHN W. NEWSTROM, *Human Behavior at Work – Organizational Behavior*, 8th Edition, McGraw-Hill International Editions, Singapura, 1989, p. 7.

<sup>52</sup> CIPD, *Smart... ob. cit.* p.11, onde se refere a tendência na adoção de uma organização do trabalho vertical para uma organização horizontal. É dado o exemplo da empresa WL Gore, que adotou uma organização sem hierarquia, categorias profissionais ou cadeias de comando (cfr. p. 25).

<sup>53</sup> ANTONIO BORGESE, da organização *Great Place to Work Italia*, afirma que a aplicação do *SW* numa empresa não deve ser encarada como um problema logístico ou tecnológico, mas sim pela capacidade de confiar. Acrescenta que é necessário deixar de crer que o desempenho e a produtividade no trabalho estão associados ao tempo que é passado no local de trabalho. GABRIELE MASI, «Let's Trust the Agile Working».\*

<sup>54</sup> ROBERT TAYLOR, «Un Temps Pour Travailler, Un Temps Pour Vivre», in *Le Temps de Travail en Europe*, Syros, Paris, 1995, pp. 111-117.

<sup>55</sup> Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, *Healthy Workplaces Good Practice Awards 2014-2015 – Managing stress and psychosocial risks at work*, Publications Office of the European Union, 2015. Esta publicação apresenta as empresas vencedoras pela promoção de boas práticas no local de trabalho, onde se encontra, além de outros, o reconhecimento pela redução dos níveis de stress na empresa.

<sup>56</sup> ANOHI IONUT, «The improvement of Human Resources Management through the Development of Best Practices», *Ovidius University Annals E-Economic Sciences Series*, Volume XII, Issue 2, Ovidius University Press, 2012, p. 599.\*

designadamente os sistemas de incentivos, compensações e remunerações, elementos motivacionais, os procedimentos de recrutamento e seleção, e assim por diante.

Confessamos que, do lado dos empregadores, esta rutura de paradigma implica uma certa coragem, porquanto se trata de uma abordagem ousada e incerta, influenciada por diversos fatores, e que não só exige um planeamento e conhecimento profundos da mecânica global da empresa, mas também do mercado. Mas isto não significa que para os trabalhadores esta seja uma solução fácil e intuitiva. Não nos podemos esquecer de que nem todos estão aptos ou pretendem utilizar as novas tecnologias, especialmente quando a mão-de-obra é envelhecida ou pouco qualificada. A *tecnofobia*<sup>57</sup> ainda existe e persiste, nomeadamente nas regiões mais desfavorecidas e envelhecidas. Mesmo a autogestão dos tempos de trabalho não é aplicável a qualquer pessoa, ainda que subsista a mediação de um gestor<sup>58</sup>.

Apesar disto, existem exemplos de sucesso que tornam viável esta conceção da organização do trabalho. No Reino Unido, o programa *The Way We Work* (TW3)<sup>59</sup> tem obtido excelentes resultados. Consiste numa tendência da ação governamental para a implementação de políticas de *SW*, com especial enfoque nos serviços públicos. O mote foi dado pela necessidade de rutura com os tradicionais métodos de trabalho e de gestão, ao mesmo tempo que se procurava melhorar substancialmente as condições de trabalho. Apoia-se em quatro vetores: trabalho flexível; design do local de trabalho (instalações focadas nas atividades, não nos trabalhadores, promovendo a redução de custos e o uso eficiente dos espaços); acesso à informação, através de instrumentos adequados; e o trabalho em rede, a partilha de conhecimentos física e digitalmente<sup>60</sup>. Mediante a

---

<sup>57</sup> «Na Inglaterra do século XVIII, um grupo de trabalhadores conhecidos como *luditas* desafiou a revolução industrial dirigindo-se para o campo, esmagando máquinas e queimando fábricas ao longo do caminho. Eles acreditavam que as máquinas ameaçavam o seu trabalho. Os empregados no século XX enfrentaram a tecnologia com mais maturidade, no entanto, com considerável ansiedade. Alguns trabalhadores, como os *luditas*, vêem a tecnologia com a tecnofobia, ou seja, um medo irracional de toda a tecnologia, independentemente das suas consequências.». KEITH DAVIS/JOHN W. NEWSTROM, *ob. cit.* p. 349.

<sup>58</sup> ALEX J. WOOD, na publicação «Flexibility in the Absence of Bargaining Power: The Consequences for Work-life Balance»\*, identifica que a flexibilidade horária, quando controlada por um gestor, pode influenciar, pela negativa, a qualidade do trabalho, especialmente em situações em que a influência dos organismos de representação dos trabalhadores tem um ação ténue ou inexistente. Assim, esta perspetiva remete-nos para a necessidade de contratar e formar bons gestores aquando da aplicação deste tipo de medidas de *SW* e, preferencialmente, optar por modelos de verdadeira autogestão do tempo por parte do trabalhador.

<sup>59</sup> «Os benefícios são imensos: um estilo de vida melhor, com impacto positivo no recrutamento e retenção; a redução da pegada ambiental; melhor acolhimento da diversidade; melhor saúde mental e física; melhoria da produtividade; uma utilização mais eficaz da propriedade.». BRUCE MANN, «Smart Working: The Quiet Revolution».\*

<sup>60</sup> KRISTINA BUTTERWORTH, «Transforming the workplace – it's about people, not processes».\*

combinação destas variáveis, procuram aumentar a produtividade pela motivação e responsabilização dos indivíduos, promovendo a eficiência e eficácia, a redução dos custos e a saúde e bem-estar dos colaboradores<sup>61</sup>.

## **2.2. LAVORO AGILE**

Em Itália, as primeiras experiências relacionadas com *SW* — e que ainda se mantêm —, foram concretizadas por via da negociação coletiva<sup>62</sup>. Posteriormente, foi apresentado o projeto de lei n.º 2233/2016, que regula o *SW* sob a designação *lavoro agile*, apresentado como uma nova forma flexível de prestar trabalho. A proposta original foi, entretanto, apreciada em sede da Câmara dos Deputados, sofrendo alterações não muito significativas que foram aprovadas para devolução ao Senado. Importa, portanto, apresentar os aspetos essenciais deste novo regime presente no projeto de lei n.º 2233-B.

O art. 18.º, n.º 1, sob a epígrafe, *lavoro agile*<sup>63</sup>, apresenta-nos um novo regime de flexibilização do trabalho, o qual visa aumentar a produtividade e permitir uma melhor conciliação entre a vida privada e profissional. Consiste na prestação de trabalho subordinado, resultante de acordo entre as partes, com uma forma de organização por fases, ciclos e objetivos e sem a imposição de limites relativos ao tempo e local de trabalho. Assim, a prestação de trabalho é realizada, em parte, nas instalações do empregador e fora das mesmas, sem presença física, limitada apenas pelo período normal de trabalho diário e semanal (considerando os limites máximos impostos por lei ou por via da negociação coletiva). Consigna-se ainda a possibilidade de utilizar os instrumentos tecnológicos disponíveis para a prestação do trabalho, não significando que tenham de ser necessariamente utilizados. O n.º 2 prevê que a responsabilidade pelos instrumentos de trabalho incumbe ao empregador.

De seguida, o art. 19.º prevê a forma escrita para a celebração deste acordo, nele devendo constar o modo como é prestado trabalho fora do estabelecimento, a forma de exercício do poder de direção e os instrumentos utilizados, prevendo ainda as medidas técnicas e organizacionais para promover a desconexão do trabalhador dos dispositivos eletrónicos. Assegura-se que o trabalhador que exerça a sua atividade ao abrigo desta

---

<sup>61</sup> ALEXI MARMOT, «The Future History of the Government Workplace».\*

<sup>62</sup> MICHELE TIRABOSCHI, «La via contrattuale al lavoro agile», *Contratti & Contrattazione Collettiva*, n.º 8/9, pp. 4-5.\*

<sup>63</sup> Recomenda-se a consulta dos elementos disponibilizados pela organização ADAPT.\*

modalidade não receba tratamento menos favorável em relação aos demais trabalhadores (art. 20.º, n.º 1); fomenta-se a formação profissional contínua (art. 20.º, n.º 2), aplicando-se também os incentivos fiscais e contributivos existentes atribuídos por ocasião do reconhecimento do aumento da produtividade e eficiência no trabalho.

O art. 21.º referente aos poderes de controlo e disciplinar dita que o modo de controlo e as sanções disciplinares são regulados no acordo de *lavoro agile*. Para o concretizar, devem ser previstas as condutas levadas a cabo fora da sede da empresa que poderão desencadear a aplicação de sanções disciplinares. Como tal, isto prevê um *plus* sobre as medidas disciplinares já existentes, aumentando o leque de comportamentos que podem integrar os procedimentos disciplinares.

Em matéria de segurança e saúde no trabalho, o art. 22.º estabelece um princípio de cooperação entre as partes no sentido da prevenção dos riscos relacionados com a prestação de trabalho fora das instalações do empregador.

Porém, esta consagração legislativa não é isenta de críticas, afirmando-se ter ficado aquém das expectativas, designadamente por se manter adstrita à conceção de subordinação<sup>64</sup> e não conseguir suportar o impacto da quarta revolução industrial. Em sentido convergente, EMMANUELE MASSAGLI<sup>65</sup>, afirma que se trata de uma regulação insuficiente, agarrada ao conflito entre subordinação e autonomia, e impregnada da ideia já ultrapassada do teletrabalho<sup>66</sup>. Em Itália o teletrabalho não é regulado, pelo menos em termos positivos. O regime que existe resulta da negociação coletiva e trata-se de um regime muito exigente em termos legais, daí que seja difícil para as empresas suportar os encargos inerentes a tal prática. Assim, o *lavoro agile*, que vem sendo aplicado informalmente, ao nível da empresa, é encarado como uma via alternativa para a implementação do teletrabalho, mais fácil e com menores encargos, ainda que se afirme que é um paradigma diferente do teletrabalho. A diferença aqui está na possibilidade de ser o trabalhador a definir os contornos da sua prestação.

EMANUELE DAGNINO<sup>67</sup>, quanto ao elemento temporal da prestação, defende que não deve existir predeterminação do horário, resultando os limites apenas dos limites

---

<sup>64</sup> MADDALENA SACCAGGI, «Primo commento al “lavoro agile”: finalità e ipotesi regolatorie», Bollettino ADAPT, 02/11/2015.\*

<sup>65</sup> «Il lavoro è agile. La legge meno», bollettino ADAPT.\*

<sup>66</sup> Em Itália o teletrabalho não é regulado para o sector privado, apenas existindo diretrizes em algumas convenções coletivas setoriais. Sobre o tema, LAVINIA SERRANI, Problemi e Prospettive del Telelavoro – Tra Teoria e Prassi, Scuola di Dottorato in “Formazione della persona e mercato del lavoro”, pp. 19 e ss.\*

<sup>67</sup> «Lavoro agile: una questione definitiva», bollettino ADAPT.\*

máximos previstos na lei e em IRCT. A configuração atual, patente em alguns acordos coletivos sobre trabalho flexível, coloca o trabalho prestado fora do local de trabalho em correlação temporal com o trabalho prestado nas instalações do empregador. O pressuposto é de que a produtividade e o desempenho devem ser principalmente oferecidos mediante o trabalho à distância, sendo para tal necessário mudar mentalidades e romper com a visão da presença física no local de trabalho.

### 3. *SMART WORKING* E O CONTRATO DE TRABALHO

Até este ponto apresentámos o *SW* enquanto novo paradigma de gestão empresarial, importando agora selecionar os pontos de contacto com algumas das matérias essenciais do ct. São eles a concessão ao trabalhador de maior autonomia<sup>68</sup> e flexibilidade na gestão do tempo, local e modo de trabalho; em contrapartida, uma maior responsabilização pelos resultados.

Ora, as relações do futuro encontram sustento em dois eixos: a Mobilidade (existência de vários locais de trabalho ou grupos de trabalho colaborativos, através das redes sociais, por exemplo) e a Flexibilidade. Como refere LIBERAL FERNANDES<sup>69</sup>, a flexibilidade laboral relativa à organização da empresa diz respeito à flexibilidade nas formas contratuais, à flexibilidade do tempo de trabalho<sup>70</sup>, à flexibilidade de

---

<sup>68</sup> A autonomia é entendida como a margem de decisão concedida ao trabalhador na definição da forma como presta a sua atividade principal e as tarefas secundárias. FRANZ JOSEF GELLERT/RENÉ SCHALK, «Youth Employment: Students' Preferences for Mobiflex Work», in *Productivity, Investment in Human Capital and the Challenge of Youth Employment*, Cambridge Scholars Publishing, Newcastle, 2011, pp. 158 e ss.

<sup>69</sup> LIBERAL FERNANDES, «Alguns...» *ob. cit.* pp. 205-206.

<sup>70</sup> Para efeitos da Diretiva n.º 2003/88/CE, de 04/11/2003, relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho, o conceito de tempo de trabalho diz respeito a qualquer período durante o qual o trabalhador está a trabalhar ou na disposição da entidade patronal, e no exercício da sua atividade ou das suas funções. Existindo dúvidas quanto à necessidade de cumulação destes requisitos e centrandonos num contexto de revisão da Diretiva em vigor, tem sido discutida pelo TJUE a qualificação dos períodos em que o trabalhador, pese embora não esteja a desempenhar a sua atividade, se conserve na disponibilidade para a mesma. Aludimos, claro está, aos regimes de prevenção, de chamada ou de localização e, em face do problema que é colocado atualmente e à iminência de uma terceira figura, os tempos intermédios ou de 3.º tipo. Este último foi configurado devido à limitação proporcionada pela existência de um conceito binário de tempo de trabalho e, concretamente, pelos problemas levantados após a jurisprudência do Tribunal de Justiça. Queremos com isto suscitar a questão de saber como é que deve ser enquadrado o trabalhador que, hipoteticamente, pode fragmentar a sua prestação, por sua iniciativa e vontade, ainda que, para todos os efeitos, esteja virtualmente disponível para o trabalho.

JORGE LEITE, «“Trabalho é trabalho, descanso é descanso” ou o modo de ser do direito», Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 17 de Março de 1997; Lei n.º 2/91, de 17 de Janeiro. Período normal de trabalho. Horário de trabalho. Conceito de “trabalho efectivo”.», *QL*, 1998, n.º 12, pp. 215 e ss. Sobre a importância da disciplina de organização do tempo de trabalho, MICHEL MINÉ, *Droit du Temps de Travail*, Librairie Générale de Droit et de Jurisprudence, Paris, 2004, p. 4. LIBERAL FERNANDES, «Sobre o conceito de tempo de trabalho no Código do Trabalho», *QL*, 2006, n.º 27, pp. 135-137.

remunerações (v.g. em função da variação produtiva individual e coletiva) e à flexibilidade na organização do trabalho (trabalho em equipa, simplificação das relações hierárquicas, mobilidade geográfica e a flexibilização do vínculo de subordinação, onde se incluem o trabalho no domicílio, o teletrabalho ou o trabalho parasubordinado).

Relacionado com o trabalho do futuro, elencamos ainda a natureza e qualidade da população ativa, em especial das gerações que cresceram no seio das NTIC e que vêm colocar em causa a forma como é executado o trabalho, como se demonstra compromisso, onde e quando trabalhar e como é que se progride profissionalmente. Por último, refira-se a aplicação das NTIC no recrutamento<sup>71</sup>, i.e., na fase pré-contratual. A este propósito, discute-se a questão do livre consentimento<sup>72</sup> do trabalhador<sup>73</sup> bem como o Direito à autodeterminação informacional<sup>74</sup>.

Do ponto de vista da empresa, convém referir que a adoção deste tipo de políticas envolve necessariamente riscos para o empregador: por exemplo, a fiscalização dos deveres contratuais e dos deveres do trabalhador e a prevenção dos riscos laborais, em matéria de saúde e segurança no trabalho.

Posto isto, no presente capítulo iremos analisar, primeiramente, os problemas levantados pelo *SW*, no plano do direito do trabalho substantivo, e, em seguida, faremos o levantamento dos instrumentos existentes e que se adequam a esta nova forma de trabalho.

---

<sup>71</sup> Sobre o *SW* e o recrutamento através das redes sociais, estudo da Adecco, *Work Trends Study-Discover the future of social recruiting and smartworking*.\*

<sup>72</sup> Sobre o consentimento livre e esclarecido e os problemas que se colocam *vide* TERESA COELHO MOREIRA, *A Privacidade dos Trabalhadores e as...* *ob. cit.* pp. 36 e ss. No mesmo sentido, JÚLIO GOMES, *Direito do Trabalho, vol. I – Relações Individuais de Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2007, pp. 354-356.

<sup>73</sup> PAULA QUINTAS, *Os Direitos de Personalidade Consagrados no Código do Trabalho na Perspectiva da Exclusiva do Trabalhador Subordinado – Direitos (Des)Figurados*, Almedina, Coimbra, 2013, pp. 369 e ss., sobre as compressões dos direitos de personalidade e o consentimento.

<sup>74</sup> JÚLIO GOMES, *ob. cit.* p. 353. Diz respeito à possibilidade de o trabalhador poder tomar conhecimento do teor das informações de que outrem dispõe, neste caso o empregador, e do dos fins a que se destinam, bem como exigir a sua retificação e atualização.

### 3.1. ALGUNS PROBLEMAS EM PARTICULAR

#### 3.1.1. TRABALHO SUBORDINADO VS TRABALHO AUTÓNOMO

Como refere JÚLIO GOMES<sup>75</sup>, «O direito do trabalho continua a ser, no essencial – e ainda que “aberto”, como alguns destacam, ao trabalho autónomo – o direito do trabalho subordinado, pelo que é o trabalho subordinado a pedra angular da construção, “a pedra de toque” do direito do trabalho.». Nesta expressão está compreendido o grande problema que enfrentamos, neste caso, por ocasião da introdução de novas formas de trabalho que atenuam a subordinação. Pois se, por um lado, antigamente o trabalho autónomo era facilmente identificável, por outro, surgiram novas formas de trabalho, mais flexíveis, que tanto podem ser prestadas em regime de trabalho autónomo, como de subordinação. Dentro daquele conceito, ROMANO MARTINEZ<sup>76</sup> diferencia subordinação económica de subordinação jurídica, ressaltando que o primeiro critério não releva para qualificação como ct.

Ora, o ct (arts. 11.º do CT e 1152.º do CC) «é aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização<sup>77</sup> e sob a autoridade destas». Por seu turno, «o *Contrato de prestação de serviço é aquele em que uma das partes se obriga a proporcionar à outra certo resultado do seu trabalho intelectual ou manual, com ou sem retribuição*» (art. 1154.º do CC). Como se refere na jurisprudência<sup>78</sup>, é um «[c]onceito que se mostra destituído de qualquer referência legal a elocuições que possam assumir qualquer significância ou valor, ou se reconduzir ou projectar nas vertentes sociais, económicas e

---

<sup>75</sup> *Ob. cit.* p. 103. Cfr. ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 8ª Edição, 2017, pp. 315 e ss. e MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, 17ª Edição, Almedina, Coimbra, 2014, pp. 121 e ss.

<sup>76</sup> «Relações Empregador Empregado», in *Direito da Sociedade da Informação – Volume I*, Coimbra Editora, 1999, p. 187.

A propósito deste tema, refere que «o modelo tradicional de relação laboral implica uma protecção a trabalhadores que dela não carecem, pois, em virtude da sua preparação e importância na empresa, têm um poder negocial idêntico ao dos respetivos empregadores, não se justificando os limites à autonomia privada impostos pelo direito do trabalho», *Direito... ob. cit.* p. 316.

<sup>77</sup> REGINA REDINHA, «Código novo ou código revisto? – A propósito das modalidades do contrato de trabalho», *QL*, 2009, n.º 34, pp. 150-152. A autora debruça-se sobre esta mesma alteração no conceito de ct, afirmando que a inclusão da expressão «âmbito da organização» traz vários problemas, designadamente quando ao conceito de subordinação. Como indica, «A subordinação é o reverso dos poderes do empregador, da sua autoridade e do poder de direcção que se desdobra num feixe alargado de faculdades jurídicas, entre as quais a conformação organizacional da prestação de trabalho.». Importa, pois, averiguar qual a consequência desta introdução ao nível interpretativo, pois que pode significar que a inserção numa estrutura é um parâmetro de subordinação ou pode simplesmente corresponder a um acréscimo em relação ao conceito, sem implicação prática.

<sup>78</sup> Ac. do STJ de 10/08/2015, proc. n.º 292/13.5TTCLD.C1.S1.

jurídicas em que se decompõem as expressões ”organização”, “autoridade”, “direcção” ou “subordinação”, entendidas como vínculos definidores de uma relação, como a laboral, que pressupõe a integração e a dependência de uma parte – a que se obriga a proporcionar o resultado do seu trabalho – à outra parte». Não se deve entender, contudo, que quem presta a atividade está à margem das instruções dadas por aquele que beneficia da prestação<sup>79</sup>, o que contribui frequentemente para o agudizar das dúvidas na classificação entre ct ou contrato de prestação de serviços.

Aquando da necessidade de definir qual o vínculo contratual formal subjacente a uma dada relação jurídica<sup>80</sup>, são utilizados o método tipológico e o método indiciário, com clara prevalência deste último, por ser mais seguro<sup>81</sup>. O método indiciário permite aferir da existência de subordinação ou autonomia através de certos indícios (internos e externos<sup>82</sup>), de entre os quais destacamos a organização do trabalho, procurando verificar a quem cabe esta tarefa; o resultado do trabalho, alvitando perceber se o contrato tem em vista o resultado ou a atividade em si<sup>83</sup>; o local de trabalho<sup>84</sup>; a propriedade dos instrumentos de trabalho<sup>85</sup>; e a forma de pagamento de retribuição<sup>86</sup>.

Em matéria de qualificação do ct, dirigimos uma nota para o conceito de ct e para atualização dos critérios operacionais da presunção de laboralidade (art. 12.º). Quanto ao primeiro, cremos que a inserção da expressão «no âmbito de organização» vem acentuar a integração numa organização empresarial do trabalhador subordinado, aderindo ao

---

<sup>79</sup> BERNARDO LOBO XAVIER, *ob. cit.* p. 350.

<sup>80</sup> Veja-se, ALBINO MENDES BAPTISTA, «Qualificação contratual e presunção de laboralidade», *Estudos sobre o Código do Trabalho*, 2ª Edição, Coimbra Editora, Coimbra, 2006, pp. 63-81.

<sup>81</sup> MENEZES LEITÃO, *ob. cit.* pp. 128 e ss. Sobre o tema, ROMANO MARTINEZ, «Trabalho subordinado e trabalho autónomo», in *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, I, Almedina, Coimbra, p. 287; MONTEIRO FERNANDES, *Direito...*, *ob. cit.* pp. 130 e ss. Veja-se ainda o Ac. do STJ, de 27/11/2007, proc. n.º 07S2911.

<sup>82</sup> MENEZES LEITÃO, *ob. cit.* p. 131-133.

<sup>83</sup> ROMANO MARTINEZ, *Direito...*, *ob. cit.* p. 319 e ss. Com particular relevância, *vide* GALVÃO TELES, «Contratos Cíveis (Projecto completo de um título do futuro Código Civil Português e respectiva exposição de motivos)», *BMJ*, 1959, n.º 83, p. 165.

Cfr. Ac. do TRL, de 23/06/2015, proc. n.º 1540/11.1TVLSB.L1-7.

<sup>84</sup> O trabalho à distância e a existência de empresas virtuais, colocam este indício em causa, como indica JÚLIO GOMES, *ob. cit.* p. 132.

<sup>85</sup> Ac. STJ, de 02/12/2014, proc. n.º 3813/05.3TTLSB.L3.S1. O fornecimento de um computador portátil pelo empregador, bem como a recomendação e disponibilização de um software que permite fazer peritagens e enviar os relatórios daí resultantes não configura um indício de subordinação jurídica, pois apenas se destina a facilitar o resultado.

<sup>86</sup> No *SW* a retribuição deverá estar, por norma, concebida em função dos resultados, através de modalidades de retribuição variável. MONTEIRO FERNANDES, *Direito...*, *ob. cit.* p. 127, abordando o pagamento à peça ou por tarefa, que sugere que o objeto do contrato está vocacionado para os resultados, dá conta de que este é uma fórmula de pagamento que também se encontra no trabalho subordinado.

entendimento de ROSÁRIO PALMA RAMALHO<sup>87</sup>, quando afirma que esta componente deverá ser tida como um elemento essencial do contrato, e não como um mero indício de subordinação. Quanto ao segundo, regista-se o melhoramento deste mecanismo, sobretudo pelos indícios e critérios de escolha tomados, bem como pelas consequências que resultam do trabalho aparentemente autónomo, nos termos dos n.ºs 2, 3 e 4, do art. 12.º.

Como é evidente, o *SW* coloca em crise todos os indícios aqui elencados, sobretudo se o trabalhador tiver plena autonomia. Em regra, esta advém da natureza da atividade e da formação necessária, bem como da posição e fim que determinada profissão ocupa. Na ótica do Direito do trabalho, o *ct* não prejudica o reconhecimento da autonomia técnica do trabalhador, como dispõe, por exemplo, o art. 116.º. Todavia, o que o *SW* visa implementar é, isso sim, uma *autonomia de facto*<sup>88</sup>, o que já sucede entre nós em situações análogas. MONTEIRO FERNANDES<sup>89</sup>, sobre a definição do art. 11.º e a existência ou não de atos diretivos do beneficiário do trabalho, comenta que esta não tem aplicabilidade para os trabalhos executados em «regime de autonomia de facto», situações em que «é do interesse do beneficiário do trabalho não dirigir, não mandar, não impor certo modo de execução da actividade, dando, por fim, prevalência ao critério do «elemento organizatório da subordinação».

JÚLIO GOMES<sup>90</sup> afirma premonitoriamente que «é sobretudo uma revolução cultural que ocorre: já se disse que a nova subordinação é mais dos cérebros do que dos corpos. De muitos – mas não de todos... – trabalhadores subordinados espera-se que procedam com cada vez maior iniciativa, que se comportem quase como se fossem empresários». Por conseguinte, urge repensar os elementos que permitem identificar uma relação de trabalho. No caso do *SW* o problema está no facto de que o recurso a esta forma de

---

<sup>87</sup> «Delimitação do Contrato de Trabalho e presunção de laboralidade no novo código do trabalho – breves notas», in *Direito do Trabalho + Crise = Crise do Direito do Trabalho? - Actas do Congresso de Direito do Trabalho*, Escola de Direito do Porto da Universidade Católica Portuguesa, Coimbra, 2011, pp. 293 e ss.

<sup>88</sup> MONTEIRO FERNANDES, «O triste fado dos maestros titulares ou o problema da subordinação invisível», *RDES*, 2013, n.º 4, p. 121 e ss. JÚLIO GOMES, *ob. cit.* p. 124 «Em suma, o que releva é que o operário altamente especializado pode, na prática, apenas receber directivas muito genéricas, mas o seu empregador (ou superior hierárquico competente) pode ainda dar-lhe instruções concretas se assim o desejar.».

<sup>89</sup> «O triste fado...», *ob. cit.* p. 123.

<sup>90</sup> *Ob. cit.* p. 109.

trabalho pode conduzir à designada *fuga para o trabalho autónomo*<sup>91</sup>, pois este tipo de funções pode perfeitamente ser exercida em regime de autonomia ou parasubordinação.

### 3.1.2. O PODER DE DIREÇÃO E A RESPONSABILIDADE PELOS RESULTADOS

Retomando os ensinamentos de JÚLIO GOMES, o poder de direção do empregador exprime-se «na faculdade de conformar a prestação concreta devida pelo trabalhador»<sup>92</sup>. A prestação não é completamente indeterminada no ct, mas carece de concretização, em função das circunstâncias próprias de cada atividade. Desdobra-se na faculdade de dirigir a prestação, o que influi no modo, tempo e local da prestação. Na outra face encontra-se o poder de controlo<sup>93</sup>, instrumental em relação ao poder de direção. No mesmo sentido, BERNARDO LOBO XAVIER, acrescenta que o ct é «“exposto ao futuro”, nele não podendo estar tudo determinado («contrato incompleto» — i.e., inacabado, a preencher), exigindo-se abertura à mudança e flexibilidade»<sup>94</sup>.

Como bem elucida ANNAMARIA DONINI<sup>95</sup>, as organizações *smart* têm contornos contraditórios: por um lado é necessário ter a coragem para confiar no trabalhador, delegando a responsabilidade nele e aceitando uma diminuição parcial do controlo de direção da atividade<sup>96</sup>; por outro lado, a utilização das novas tecnologias comporta uma grande exposição ao controlo tecnológico e acompanhamento, o que coloca na disponibilidade do empregador uma grande quantidade de informação.

---

<sup>91</sup> ROMANO MARTINEZ, *Direito...*, *ob. cit.* p. 317, onde afirma que o recurso ao trabalho autónomo pode resultar de motivo fraudulento, para obstar às normas imperativas de direito do trabalho, ou pode resultar da vontade das partes, quando isso advenha da forma de prestar a atividade.

<sup>92</sup> *Ob. cit.* p. 123. Cfr. ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações laborais individuais*, Almedina, Coimbra, 6ª Edição, 2016, pp. 728 e ss.

<sup>93</sup> No caso dos trabalhadores que prestam a sua atividade por intermédio de plataformas digitais, a questão coloca-se de forma diversa: o poder de direção é como que partilhado com o utente: ele procede ao controlo imediato da prestação (coadjuvado da tal plataforma, v.g., no caso da Uber, o utente pode verificar o percurso que é seguido), seguindo-se um procedimento em que o cliente avalia a prestação.

<sup>94</sup> *Ob. cit.* p. 310.

<sup>95</sup> «Nuova flessibilità spazio-temporale e tecnologie: l'idea del lavoro agile», *Web e Lavoro – Profili Evolutivi e di Tutela*, G. Giappichelli Editore, Torino, 2017, p. 81.\*

<sup>96</sup> MONTEIRO FERNANDES, *Direito... ob. cit.* p. 123, «[h]á, pois, uma progressiva desvalorização dos comportamentos directivos na caracterização do trabalho subordinado».

Existem determinadas atividades<sup>97</sup>, no âmbito do ct, que pressupõem um maior contributo (em certos casos, uma verdadeira responsabilidade) em atingir determinado resultado. ALAIN SUPIOT<sup>98</sup> estabelece uma relação entre o reconhecimento do elemento pessoal do contrato de trabalho, a qualificação profissional do trabalhador e a sua influência na sua responsabilização e subordinação.

Isto verifica-se, exemplificativamente, no caso dos trabalhadores-dirigentes<sup>99</sup>, aquando da existência da comissão de serviço, mas também noutras situações de contratos de trabalho especiais. Poder-se-á dizer que desta relação especial de confiança<sup>100-101</sup> derivará um conjunto alargado de «direitos-deveres»<sup>102</sup> e deveres acessórios de conduta<sup>103</sup> – por norma, típicos das relações obrigacionais duradouras, como é o caso do ct<sup>104</sup>.

Devendo ainda atender-se ao princípio geral da boa fé<sup>105</sup>, devem ser reforçados, com especial relevância: o dever de promover a melhoria da produtividade da empresa (al. h), n.º 1, art. 128.º); o dever de custódia (al. g), n.º 1, art. 128.º e 168.º); o dever de não concorrência e dever de sigilo (al. f), n.º 1, art. 128.º); e o dever de participar em ações de formação profissional (al. d), n.º 1, art. 128.º).

Assim, se por um lado é concedida maior autonomia ao trabalhador na escolha do seu local e tempo de trabalho, o empregador beneficia de formas mais efetivas de controlo da prestação<sup>106</sup>, devendo isto ser complementado com o reforço dos deveres a que o trabalhador está sujeito.

---

<sup>97</sup> ROMANO MARTINEZ, *Direito... ob. cit.* p. 319, avança com o exemplo do «contrato de trabalho a termo incerto para “(...) a execução, direção e fiscalização de trabalhos de construção civil (...)», remetendo para o n.º 3, do art. 140.º.

<sup>98</sup> *Crítica del Derecho del Trabajo*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Subdirección General de Publicaciones, 1996, pp. 121 e ss.

<sup>99</sup> Alude-se ao regime da comissão de serviço, regulado no CT. Entre outras obras, consulte-se a autora MARIA IRENE GOMES, «Jurisprudência e requisitos materiais do ct em comissão de serviço – diferentes registos tonais», *Revista do Ministério Público* (2012), Ano 33, n. 132, pp. 285 e ss.

<sup>100</sup> Sobre a confiança como cultura organizacional e o seu valor económico, VITTORIO PELLIGRA, «Fiducia e produttività: sulla natura relazionale dell’agire económico», *Sindacalismo – Rivista di studi sulla rappresentanza del lavoro nella società globale*, Rubbettino Editore, 2009, pp. 55 e ss.

<sup>101</sup> Associada à questão da confiança e do relacionamento entre as partes do ct, veja-se BERNARDO LOBO XAVIER, sobre o contrato de trabalho e os *relational contracts*, *ob. cit.* pp. 39 e ss.

<sup>102</sup> ANTUNES VARELA, *Das Obrigações em Geral, Parte I*, 10ª Edição, Almedina, Coimbra, p. 61.

<sup>103</sup> Sobre os deveres principais e secundários, deveres acessórios de conduta, ANTUNES VARELA, *ob. cit.*, pp. 121 a 129

<sup>104</sup> ALAIN SUPIOT, *Crítica... ob. cit.* p. 128, «La outra cara de la autonomía que se concede al profesional es el compromiso sin desmayo que se exige de él, es una lealdad que va más allá de las estrictas obligaciones contractuales.»

<sup>105</sup> Sobre a boa fé nas relações de trabalho, na fase pré-contratual e posteriormente, veja-se JORGE MORAIS CARVALHO, *Os limites à liberdade contratual*, Almedina, Coimbra, Lisboa, pp. 134 e ss. «impõe ao empregador que ofereça ao trabalhador os meios necessários para que este se adapte à evolução do seu emprego». Cfr. JÚLIO GOMES, *ob. cit.* p. 562; e ROMANO MARTINEZ, *Direito... ob. cit.* p. 642 e ss.

<sup>106</sup> *Vide* TERESA COELHO MOREIRA, «Controlo do correio electrónico dos trabalhadores: comentário ao acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 8 de Fevereiro de 2010», *QL*, 2009, n.º 34, 2009, pp. 219–

## 3.2. CONTEÚDO DO CONTRATO DE TRABALHO

Neste ponto iremos referir alguns dos mecanismos já existentes no nosso ordenamento que permitem concretizar<sup>107</sup> o *SW*. Extravasaríamos o objeto deste trabalho uma análise detida de cada um destes institutos jurídicos. Limitar-nos-emos a referi-los, com parcárias considerações, por nos parecer que a sua conexão com o *SW* resulta das considerações expendidas até este ponto.

### 3.2.2. TELETRABALHO

Como nos dá conta ESPERANZA MACARENA<sup>108</sup>, o teletrabalho começou por ser uma forma de prestação de trabalho exercida no domicílio do trabalhador e que permitiria uma melhor conciliação entre a vida privada e o trabalho. Evoluiu para aquilo que se considera um fenómeno social, pois permitiu que alguns dos sectores excluídos da população ativa pudessem trabalhar, entre eles, cidadãos portadores de deficiência, ou com algum tipo de incapacidade, ou as mulheres. Chegou então um período de estagnação, fruto da resistência que se fez sentir. Ainda que a obra se reporte à realidade do nosso país vizinho, a verdade é que em Portugal a situação sempre foi bastante semelhante. Tanto que, hoje em dia, e como refere a mesma autora, o teletrabalho é considerado enquanto um instrumento de flexibilidade laboral, que permite a descentralização<sup>109</sup> e externalização da produção, permitindo uma redução nos custos da empresa.

Em termos de regime, foi primeiramente consagrado no CT2003<sup>110</sup> e revisto pela Lei n.º 7/2009, de 12/02, no sentido da alteração da redação das normas, já que a maior parte do conteúdo é coincidente. Além disto, clarificou-se a situação de admissão de trabalhador interno ou externo para o regime de teletrabalho, e introduziu-se a possibilidade de o trabalhador vítima de violência doméstica poder recorrer a esta forma de trabalho (cfr. n.º 1, do art. 195.º).

---

224, sobre a utilização de mensagens de email, de natureza pessoal, enviadas e recebidas pelo computador da empresa, e a sua relevância como prova em ilícito disciplinar.

<sup>107</sup> Acerca das modificações ao ct, ROMANO MARTINEZ, *Direito... ob. cit.* p. 751.

<sup>108</sup> ESPERANZA SIERRA BENÍTEZ, *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo*, Publicaciones CES de Andalucía, Junta de Andalucía, Sevilla, 2011, p. 29-30.

<sup>109</sup> JOÃO NUNO ZENHA MARTINS, «A descentralização produtiva e os grupos de empresas ante os novos horizontes laborais», *QL*, 2001, n.º 18, pp. 190-235.

<sup>110</sup> JÚLIO GOMES, *ob. cit.*, pp. 736 e ss., sobre o teletrabalho em geral. Sobre a relação de teletrabalho antes do CT2003, cfr. ROMANO MARTINEZ, «Relações...» *ob. cit.* pp. 185 e ss.

Atualmente, o Teletrabalho<sup>111</sup> (arts. 165.º a 171.º do CT), enquanto forma de trabalho atípica, é apresentado como a «prestação laboral realizada com subordinação jurídica<sup>112</sup>, habitualmente fora da empresa<sup>113</sup> e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação»<sup>114</sup>. LEAL AMADO<sup>115</sup> identifica várias modalidades de teletrabalho, atendendo ao elemento geográfico e ao elemento instrumental. Assim, quanto ao primeiro, refere o teletrabalho prestado no domicílio, num telecentro ou o teletrabalho móvel. De facto, a expressão «habitualmente fora da empresa» não implica necessariamente que o trabalho seja prestado no domicílio ou em centros de teletrabalho<sup>116</sup>. Quanto ao segundo, refere o teletrabalho *online* (*one way line* ou *two way line*, este último permite o controlo eletrónico em tempo real, por parte do empregador) ou *off line*.

Nos termos do n.º 1, do art. 166.º, pode prestar teletrabalho o trabalhador da empresa (cfr. art. 167.º) ou então outro contratado para o efeito. Em qualquer um desses casos, o contrato deve seguir os formalismos impostos no n.º 5 do mesmo artigo. Neste domínio, é exigida a forma escrita, devendo o acordo conter a referência expressa ao regime de teletrabalho e ao cargo ou funções a desempenhar, sob pena de não se considerar submetido ao regime de teletrabalho.

A propósito da utilização das NTIC, ROSÁRIO PALMA RAMALHO<sup>117</sup> alerta para o perigo de se fazer uma interpretação demasiado ampla quanto ao elemento informático, afirmando que este deve ser entendido «como um elemento essencial ao desempenho da atividade e não como um simples instrumento de trabalho». Este entendimento é cada vez

---

<sup>111</sup> LEAL AMADO, *ob. cit.* p. 160, procede a uma exemplificação das vantagens do teletrabalho. Veja-se, igualmente, ABÍLIO NETO, *Novo Código do Trabalho e Legislação Complementar Anotados*, 4.ª Edição, Ediforum, 2013, p. 368. As críticas que são apresentadas tendem a identificar, além dos riscos sociolaborais, as dificuldades no controlo do tempo de trabalho. Este será, porventura, o maior desafio, sobretudo quando o teletrabalho é prestado *off line*.

<sup>112</sup> LEAL AMADO refere-se à «telesubordinação», *ob. cit.* p. 161. Para JÚLIO GOMES, apesar de o trabalhador não estar nas instalações da empresa, ser remunerado pelo resultado e, não raras vezes, ser o proprietário dos meios informáticos, não há dificuldades em qualificar o teletrabalho online como trabalho subordinado, *ob. cit.* p. 743.

<sup>113</sup> DUARTE ABRUNHOSA E SOUSA, «O Enquadramento Legal do Teletrabalho em Portugal», *RDSE*, n.º 6, 2016, p. 141. Sobre a utilização do conceito de empresa e admitindo a celebração de contrato de teletrabalho com empregador/pessoa singular.

<sup>114</sup> ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho Parte II – situações laborais individuais*, 6ª Edição, Almedina, 2016, pp. 336 e ss. A expressão «habitualmente fora» permite uma modelação bastante ampla em termos de local de trabalho.

<sup>115</sup> LEAL AMADO, *ob. cit.* p. 161.

<sup>116</sup> Como aliás o reconhece ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado...II*, *ob. cit.* p.342 e MENEZES LEITÃO, *ob. cit.* p. 505.

<sup>117</sup> *Tratado...II*, *ob. cit.* p. 342.

mais colocado em causa, dado que a evolução e integração das NTIC<sup>118</sup> em todos os trabalhos e em todos os sectores de atividade, tornam difícil perceber quando é que o recurso a novas tecnologias é ou não essencial ao desempenho da atividade. Deste modo, e por forma a assegurar que mais trabalhadores acedem aos benefícios deste regime, deve ser adotada uma interpretação atualista e dinâmica, ainda que casuística.

O teletrabalho é uma das possibilidades no âmbito do *SW*<sup>119</sup>, embora as figuras sejam facilmente confundíveis. Os pontos de contacto são vários, designadamente, a conciliação entre a vida privada e profissional, a autonomia dos trabalhadores, a existência de benefícios mútuos entre empregador (por exemplo, a redução de custos) e trabalhadores (a autonomia) e a utilização das NTIC. Todavia, entendemos que o *SW*, é mais abrangente do que o teletrabalho, possuindo outras valências.

Refira-se que, entre nós, o teletrabalho teve um parco acolhimento: o *Livro Verde sobre as Relações Laborais – 2016*<sup>120</sup>, dá conta do peso residual que tem no contexto português: em 2010 existiam 2464 contratos de trabalho, enquanto que atualmente se contabilizam 805.

Existe, igualmente, bastante semelhança entre o regime do *lavoro agile* e o teletrabalho. Diverge, sobretudo, no grau de autonomia concedido ao trabalhador e na possibilidade que este tem, mediante acordo, de negociar os termos em que o poder diretivo será exercido. Ao nível da tutela da privacidade e do direito ao descanso, a regulação italiana vai mais além, ao prever o embrionário direito à desconexão<sup>121</sup>. Também a prevenção em termos de segurança e saúde no trabalho sai beneficiada pelo incentivo à colaboração entre estas duas partes.

Sobre a distinção de figuras afins, como o trabalho no domicílio<sup>122</sup>, dadas as semelhanças com o teletrabalho<sup>123</sup>, cumpre esclarecer o seguinte. O trabalho no domicílio, regulado pela Lei n.º 101/2009, de 08/09, pode ter por objeto o trabalho intelectual, com recurso às NTIC. ROMANO MARTINEZ<sup>124</sup> enquadra o trabalho no

---

<sup>118</sup> REGINA REDINHA, «O teletrabalho», in *II Congresso Nacional de Direito do Trabalho – Memórias*, Almedina, Coimbra, 1999, p. 3.

<sup>119</sup> GLÓRIA REBELO, *Teletrabalho... ob. cit.* p. 5, «o ensejo de as organizações criarem trabalho que procure a autonomia e responsabilidade por parte dos seus trabalhadores».

<sup>120</sup> Cfr. pp. 177-178.

<sup>121</sup> CHANTAL MATHIEU/MARIE-MADELEINE PÉRETIÉ/ALEX PICAULT, «Le droit à la déconnexion: une chimère?», *RDT*, n.º 10, Dalloz, 2016, pp. 592-598.

<sup>122</sup> LEAL AMADO, *ob. cit.* p. 164. ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado...II, ob. cit.* pp. 85 e ss.

<sup>123</sup> JÚLIO GOMES, *ob. cit.* p. 744.

<sup>124</sup> *Direito..., ob. cit.* pp. 367-369.

domicílio no âmbito das figuras equiparadas ao *ct*<sup>125</sup>, sobre as quais dispõe o art. 10.º do CT. Contrariamente ao teletrabalho, inexistente subordinação jurídica<sup>126</sup>, apesar de se reconhecer a dependência económica. Além disso, o teletrabalho nem sempre é prestado no domicílio<sup>127</sup>.

ROMANO MARTINEZ defende ainda a extensão do art. 10.º aos trabalhadores que utilizem meios próprios da nova economia digital, não enquadrados no seio empresarial<sup>128</sup>.

Pese embora a regulação do teletrabalho possua alguns defeitos<sup>129</sup>, esta forma de prestar trabalho apresenta bastantes vantagens e é um mecanismo válido na concretização do *SW*, devendo, por isso, ser promovida a sua utilização.

### 3.2.2 LOCAL DE TRABALHO

Como bem nota BERNARDO LOBO XAVIER<sup>130</sup>, o local de trabalho<sup>131</sup> integra «matéria contratual» e é ainda matéria do direito à informação (al. b), n.º 3, do art. 106.º). Nos termos do n.º 1, do art. 193.º, o local de trabalho deve ser predeterminado pelas partes. É, de resto, um dos elementos essenciais do contrato, que enforma a obrigação da prestação laboral. De um lado, o trabalhador conforma toda a sua vida em função do local onde irá prestar a sua atividade, o que acaba por ter um impacto relevante ao nível da organização da sua vida privada; por outro, a fixação do local de trabalho é um interesse relevante e estratégico da empresa, sujeita a uma série de variáveis, entre as quais os acessos, a renda locativa, os incentivos fiscais, entre outros.

Secundando MENEZES LEITÃO<sup>132</sup>, «[a]s partes são em princípio livres de estabelecer com maior ou menor amplitude o local de trabalho (indicação da rua, localidade ou concelho)», podendo ainda estipular locais alternativos. No entanto, afirma que não deve

---

<sup>125</sup> Cfr. LEAL AMADO, *ob. cit.* pp. 166-167.

<sup>126</sup> Sobre a existência ou não de subordinação jurídica no trabalho no domicílio JÚLIO GOMES, *ob. cit.* pp. 201 e ss.

<sup>127</sup> *Idem*, p. 741.

<sup>128</sup> *Ob. cit.* p. 325: «Os trabalhadores que prestam a sua atividade mediante meios próprios da nova economia digital podem ter um típico contrato de trabalho, mas será mais comum que, não exercendo a atividade na empresa, se encontrem no âmbito de um contrato de prestação de serviços, sendo sustentável a sua equiparação ao trabalho no domicílio.»

<sup>129</sup> DUARTE ABRUNHOSA E SOUSA, *ob. cit.* p. 139 e ss.

<sup>130</sup> *Ob. cit.* pp. 513-514

<sup>131</sup> ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado...II*, *ob. cit.* p. 495-498.

<sup>132</sup> *Ob. cit.* p. 280.

haver uma indeterminação excessiva do local de trabalho. Neste sentido, JOANA NUNES VICENTE, interroga-se sobre quais deverão ser os limites à liberdade contratual<sup>133</sup>, e afirma que a predeterminação do parâmetro geográfico no contrato deverá ser a mais concreta possível<sup>134</sup>.

ROSÁRIO PALMA RAMALHO<sup>135</sup>, referindo-se ao conceito de local de trabalho, elenca algumas hipóteses que tornam mais difícil a sua determinação, designadamente os «*Contratos de trabalho em que, pela sua especificidade estrutural, a actividade é prestada nas instalações de uma entidade diversa do empregador, ainda que em moldes estáveis*». Nestes casos as instalações do empregador «podem ter um relevo acessório», não se confundido, porém, com o local de trabalho.

Ora, o CT concede um amplo poder de conformação do local de trabalho (art. 193.º), podendo as partes, com algumas restrições, proceder à sua alteração<sup>136</sup>. Assiste ao empregador a faculdade de alterar unilateralmente o local de trabalho (arts. 129.º, n.º 1, al. f) e 194.º), embora limitada pelo critério do prejuízo sério para o trabalhador. É ainda de equacionar a utilização de cláusulas de mobilidade geográfica, que permitem ao empregador exercer esse poder de alteração do local de trabalho<sup>137</sup>.

Assim, retomando as considerações iniciais, se for atribuída ao trabalhador a faculdade de escolher livremente o local de trabalho, as preocupações inerentes à predeterminação do mesmo desaparecem. Quanto ao empregador, apenas no trabalho típico é que se exige que o trabalhador preste trabalho no local definido. Nas atividades em que interessa o resultado, a partir do momento em que aceitamos o novo paradigma do trabalho, deve ser preterido o resultado à atividade, concebendo o local de trabalho de outra forma.

Parece-nos, portanto, que a aposição de uma cláusula cujo conteúdo permite que o trabalhador escolha livremente o seu local de trabalho não coloca em causa nenhum valor de ordem pública. A importância do local de trabalho tem de ser relativizada quando em

---

<sup>133</sup> JOANA NUNES VICENTE, *QL*, 2013, n.º 42, «Cláusulas de definição do local de trabalho», p. 219.

<sup>134</sup> *Idem*, ob. cit. pp. 228 e ss.

<sup>135</sup> ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado...II*, ob. cit. p. 499.

<sup>136</sup> ROMANO MARTINEZ, *Direito...*, ob. cit. pp. 762-771.

<sup>137</sup> JOSÉ JOÃO ABRANTES, «Cláusulas de mobilidade geográfica do trabalhador – algumas questões», *Direito do Trabalho + Crise = Crise do Direito do Trabalho? - Actas do Congresso de Direito do Trabalho*, Escola de Direito do Porto da Universidade Católica Portuguesa, Coimbra, 2011, p. 29-36.

situações que o domínio da parte do empregador perde relevo, designadamente por vontade das partes, e ainda como consequência do recurso às NTIC.

### 3.2.3 TEMPO DE TRABALHO

Também o tempo de trabalho<sup>138</sup> arroga um papel essencial na prestação de trabalho, não só na gestão do trabalho, mas também para efeitos de tempo de descanso. No entanto, a forma como é encarado tem vindo a sofrer alterações profundas, como consequência das novas formas de organização do trabalho e das NTIC.

O *SW* promove a autonomia do trabalhador na escolha do seu horário de trabalho, o que terá de ser temperado com os interesses de gestão do empregador. De resto, é ao empregador que cabe a elaboração do horário, nos termos dos art. 212.º, com observância dos limites máximos permitidos por lei e do tempo de descanso a conceder ao trabalhador. O empregador pode, em princípio, alterar unilateralmente o horário (art. 217.º *a contrario*)<sup>139</sup>, com exceção daquelas situações em que o horário tenha sido individualmente acordado (n.º 4, do art. 217.º). Nesta hipótese, a alteração carece de acordo, discutindo-se ainda se o trabalhador terá de prestar o seu consentimento no antedito caso<sup>140</sup>.

Não sendo nosso objetivo proceder a uma descrição exaustiva dos mecanismos de flexibilização do tempo de trabalho<sup>141</sup>, interessa-nos especialmente a *isenção de horário de trabalho* (arts. 218.º a 219.º), por apresentar uma conexão mais estreita com o *SW*. Permite três modalidades: não sujeição aos limites máximos do PNT; possibilidade de aumento do PNT, por dia ou por semana; e, em terceiro lugar, a observância de um PNT estabelecido entre as partes. No entanto, levantamos algumas reservas quanto ao âmbito subjetivo de aplicação, isto quando inexistente IRCT que o regule ou que não promova um alargamento do seu alcance.

Com efeito, a lei parte do pressuposto que a figura é prejudicial e deve ser limitada, o que resulta patente, não só porque o legislador não autoriza a aplicação desta figura para

---

<sup>138</sup> ROMANO MARTINEZ, *Direito...*, *ob. cit.* pp. 547 e ss.

<sup>139</sup> CATARINA CARVALHO, *Da dimensão...*, *ob. cit.* p. 279. Quanto à modulação tempo de trabalho, ROMANO MARTINEZ, *Direito...*, *ob. cit.* p. 752-756.

<sup>140</sup> *Idem*, p. 280.

<sup>141</sup> Refiram-se apenas algumas modalidades como a adaptabilidade, o banco de horas, o horário concentrado, jornada de trabalho contínua ou o trabalho a tempo parcial.

qualquer trabalhador, mas também porque prevê que haja uma remuneração especial. Ora, nos termos das als. a) e c), do n.º 1, do art. 218.º, a IHT pode ter lugar para o exercício cargos de administração ou direção<sup>142</sup>, ou de funções de confiança, de fiscalização ou apoio aos titulares desse cargo; ou no teletrabalho e outros casos de exercício regular de atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato do superior hierárquico.

Assim, será que o trabalhador que preste a sua atividade no âmbito do *SW* pode beneficiar deste regime? Repare-se que não são necessariamente pessoas que se enquadram nos trabalhadores dirigentes, nem tampouco nos referimos aos teletrabalhadores, visto que este regime poderá ser aplicado sem a dependência deste. O que nos propomos discutir é o alcance da redação das alíneas a) e c), em particular as expressões «funções de confiança» ou «outros casos de exercício regular de atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato por superior hierárquico», e se a sua interpretação permite um alargamento do âmbito de aplicação ou, por outra, se pode vir a ser necessário alterar este regime.

Caso a evolução legislativa vá no sentido de acolher de uma forma mais abrangente do modelo do *SW* então o legislador porventura ver-se-á obrigado a alargar o espectro subjetivo desta figura.

### 3.2.4 REMUNERAÇÃO

ROSÁRIO PALMA RAMALHO<sup>143</sup> concebe a remuneração enquanto o conjunto de vantagens patrimoniais de que o trabalhador beneficia. A prestação de trabalho orientada para os resultados surge, por norma, acompanhada por um sistema de remunerações e compensações condicente<sup>144</sup>. Colocando de parte as questões imperativas em matéria de remuneração, para efeitos de direito do trabalho, o princípio da autonomia privada permite uma ampla margem de manobra na sua escolha<sup>145</sup>. Com efeito, a periodicidade e garantia da retribuição desempenham um papel importante na estabilidade financeira,

---

<sup>142</sup> MARIA IRENE GOMES, «Os cargos de direcção no Direito do Trabalho português», in *Direito do Trabalho + Crise = Crise do Direito do Trabalho? - Actas do Congresso de Direito do Trabalho*, Escola de Direito do Porto da Universidade Católica Portuguesa, Coimbra, 2011, p. 37-48.

<sup>143</sup> *Tratado parte II...* ob. cit. pp. 666 e ss.

<sup>144</sup> ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado...II*, ob. cit. p. 658, acerca do dever de contribuir para a melhoria da produtividade do trabalhador. Acrescentamos que esse dever também se cumpre por via dos incentivos oferecidos.

<sup>145</sup> ROMANO MARTINEZ, quanto à definição da retribuição desde que não haja redução do montante (al. d), n.º 2, art. 129.º) o legislador prescreve grande margem de manobra, *Direito...*, ob. cit. pp. 772-774.

permitindo também a estabilidade necessária para a conciliação entre a vida pessoal e profissional.

Entre as prestações retributivas<sup>146</sup>, e nos termos do art. 261.º, a retribuição pode ser certa (calculada em função do tempo de trabalho, à qual poderão acrescer eventuais subsídios), variável ou mista<sup>147</sup>. No entanto, assumem maior importância, neste contexto, a retribuição variável e a retribuição mista (combina ambos os elementos), pois são mais adequadas a sistema de gestão por objetivos e resultados<sup>148</sup>. Não se deverá olvidar que, nos termos dos arts. 273.º e ss. o trabalhador terá sempre direito à retribuição mínima mensal garantida.

No âmbito das prestações não retributivas, releva o disposto no art. 260.º, que prevê os complementos salariais, os prémios de produtividade e gratificações<sup>149</sup>. A par disto, são cada vez mais importantes os denominados *employee benefits*<sup>150</sup>, tais como seguros de vida, seguros de saúde, apoios à educação dos filhos, programas de cultura e lazer, ou ainda a oferta de espaços de convívio e a promoção de hábitos de vida saudáveis.

### 3.3 CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

A implementação do *SW*, atendendo às inovações tecnológicas, competências técnicas e relacionais exigidas aos trabalhadores, produz alterações significativas na relação de trabalho. Esta mudança pode redundar numa incompatibilidade com o novo modo de prestação de trabalho que, em último caso, culmina com a cessação do ct. De entre as diversas formas de cessação<sup>151</sup>, mormente no despedimento com justa causa por razões objetivas, assume uma ligação mais estreita o despedimento por inadaptação (arts. 373.º a 380.º).

---

<sup>146</sup> ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado...II, ob. cit.* pp. 691 e ss. Cfr. MENEZES LEITÃO, *ob. cit.* pp. 345 e ss.

<sup>147</sup> ROMANO MARTINEZ, *Direito...*, *ob. cit.* p. 606-607.

<sup>148</sup> Acerca das formas de retribuição, por resultado ou com base nas horas trabalhadas. GEORGE J. BORJAS, *Labor Economics*, McGraw-Hill Education, Nova Iorque, 2016, pp. 458 e ss.

<sup>149</sup> Cfr. ROMANO MARTINEZ, *Direito...*, *ob. cit.* p. 609.

<sup>150</sup> pp. 325 e ss.

<sup>151</sup> Não ignoramos que existem outras formas de cessação do contrato de trabalho, promovidas pelo empregador e/ou pelo trabalhador, que apresentam conexões com o *SW*, considerando a introdução de NTIC ou a avaliação pela produtividade (v.g. no despedimento por extinção de posto de trabalho, o desempenho constitui um dos critérios de escolha do posto de trabalho a extinguir, al. a), n.º 2, art. 368.º); ou ainda hipótese de o trabalhador invocar justa causa de resolução do ct devido às alterações introduzidas, mormente a «alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício lícito de poderes do empregador», al. b), n.º 3, art. 394.º).

O despedimento por inadaptção<sup>152</sup> resulta da verificação de três requisitos cumulativos: a modificação do posto de trabalho (v.g. introdução de NTIC); existência de formação profissional<sup>153</sup>; e existência de um período mínimo de adaptação de 30 dias. Como já se referiu, a Lei n.º 23/2012 teve um impacto significativo em matéria de cessação do ct, facilitando os despedimentos<sup>154</sup>, designadamente no despedimento por inadaptção.

Neste caso, foi enxertado aquilo que se vai designando, na doutrina, por *despedimento por inaptidão*, que tem como consequência, entre outros, o despedimento com base em incumprimento de objetivos previamente acordados, mesmo que inexistam modificações no posto de trabalho (art. 375.º, n.º 2). A Lei n.º 23/2012 veio permitir esta modalidade de despedimento mesmo que não tenham existido alterações no posto de trabalho. Noutras palavras, a inaptidão do trabalhador não era por si só justa causa de despedimento, mas apenas se fosse devida a falta de diligência (justa causa disciplinar) ou no caso de inadaptção a novas condições (despedimento por inadaptção)<sup>155</sup>. Assim, no caso do *SW*, em que se propõe a adoção de um sistema por objetivos e resultados, pode a implementação destas práticas conduzir à cessação do contrato de trabalho por inadaptção.

---

<sup>152</sup> O despedimento por inadaptção foi introduzido na sequência do Acordo Económico e Social de 1991, pelo DL n.º 400/91, de 16/10, teve como fito «acautelar a eficácia da reestruturação das empresas como instrumento essencial de competitividade no mercado», em especial no que concerne à sua renovação tecnológica.

<sup>153</sup> JÚLIO GOMES, sobre o direito e dever de formação profissional, *ob. cit.* pp. 561 e ss.

<sup>154</sup> Em sentido crítico, ANTÓNIO GARCIA PEREIRA, «As mais recentes alterações ao Código do Trabalho e a gravidade dos seus objectivos e implicações?», *QL*, 2012, n.º 40, p. 169.

<sup>155</sup> RAQUEL CABRAL FERREIRA, «Despedimento por inadaptção e por inaptidão – algumas considerações à luz da reforma legislativa operada pela Lei n.º 23/2012 de 25 de junho», *QL*, 2014, n.º 44, pp. 49-83.

## 4. CONCLUSÃO

A filosofia por detrás do *SW* constitui mais um ponto de rutura com o paradigma laboral vigente, especialmente pela forma como se encara o trabalhador. JUAN BENGOCHEA<sup>156</sup> afirma que, se no séc. XIX dominava a máquina e no séc. XX o técnico, o séc. XXI é dos recursos humanos.

O paradigma do trabalhador do futuro é baseado no conceito de talento e nas suas competências, por contraposição às ideias de função e posto de trabalho. Com efeito, a *flexibilidade qualificante*, a par das políticas certas, pode produzir um resultado duplo: por um lado potencia e qualifica o trabalhador; por outro, as empresas conseguem adaptar-se ao futuro, especialmente em contextos de crise.

Não pretendemos, contudo, transparecer uma visão demasiado otimista do conceito de flexibilidade, não só por questões de cautela, mas também pelo que a história vai demonstrando. Assim, advogamos que a flexibilidade deve estar tendencialmente ao serviço do trabalhador, promovendo-se a cidadania<sup>157</sup> e a humanização do trabalho, através de uma maior colaboração entre as partes. Além disto, e no que concerne à forma como a implementação das NTIC deve ser prosseguida, há que ter em conta os interesses dos trabalhadores, no sentido de facilitar a conciliação entre a vida privada e profissional.

Como vimos, os elementos de rutura que o *SW* apresenta, em relação ao direito do trabalho, dizem respeito à concessão de uma autonomia de facto ao trabalhador, e à maior responsabilização pelos resultados. Este conjunto é típico do trabalho autónomo e esta conjuntura pode ditar um novo êxodo e oportunismo no recurso ao trabalho autónomo.

Em face do exposto, qual será o melhor meio de regulação do *SW*?

Na nossa opinião, o regime italiano do *lavoro agile* resulta de uma realidade um pouco diferente da nossa, como já tivemos oportunidade de referir, sobrepondo-se em alguns aspetos ao regime do teletrabalho. Além do mais, o projeto de lei tem sido criticado por se manter adstrito aos elementos da subordinação jurídica, remetendo neste ponto para as críticas que já haviam sido apontadas.

---

<sup>156</sup> «Derecho del Trabajo, ¿Víctima o Culpable?», *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, n.º 196, Thomson Reuters Aranzadi, Pamplona, 2017, p. 32

<sup>157</sup> Sobre o conceito de cidadania no trabalho veja-se ULRICH MÜCKENBERGER, «Citizen at Work. A Guiding Principle for Social and Trade Union Policy», *Transfer – European Review of Labour and Research*, Volume 22, n.º 1 Quarterly of the ETUI Research Department, 2016, pp. 29-30.

Quanto à criação de um regime especial, cremos que esta não será a melhor solução, dado que o problema se encontra a montante, no próprio conceito de trabalho, assim como nos métodos que permitem a qualificação como contrato de trabalho. Pese embora esta ilação seja discutível, atendendo às especificidades desta forma de trabalho, a verdade é que já existe no nosso ordenamento, não só a vontade, mas também os mecanismos necessários para concretizar o *SW*. Como afirma PEDRO PAIS DE VASCONCELOS<sup>158</sup> «[a] prudência impõe que se não inove onde é possível obter o resultado pretendido com a utilização de fórmulas experimentadas e seguras», pois a liberdade de fixação permite a substituição e afastamento de cláusulas típicas<sup>159</sup>.

Mas a principal razão tem que ver com a natureza das relações que se estabelecem entre as partes. Como aponta JÚLIO GOMES<sup>160</sup>, as condições de trabalho dos novos trabalhadores tornam-se cada vez mais individualizadas, o que leva ao ressurgir da importância do contrato individual de trabalho, negociado por ambas as partes, diretamente ou por intermédio da negociação coletiva. No caso do *SW*, a dificuldade está em traduzir as orientações próprias da gestão empresarial para o plano jurídico-laboral. Atendendo à multiplicidade e realidade próprias de cada empresa, condicionadas em função da sua atividade e da sua dimensão, não se podem reconduzir todas as alterações a um mero quadro normativo. Tanto que a utilização de normas imperativas pode condicionar de sobremaneira a autonomia privada<sup>161</sup> e os trabalhadores atípicos.

Neste enquadramento, MICHELE TIRABOSCHI<sup>162</sup> refere a importância das *normas-incentivo*<sup>163</sup>, enquanto normas que se destinam aos operadores económicos e que os induzem a adotar comportamentos que são do interesse geral da economia e dos trabalhadores. Além do mais, as normas imperativas e/ou supletivas são encaradas, não raras vezes, como uma limitação, ao passo que as normas-incentivo constituem uma oportunidade, uma hipótese de aceder a um determinado benefício. Deste modo, atuando

---

<sup>158</sup> *Contratos Atípicos*, 2ª Edição, Almedina, Coimbra, 2009, p. 23.

<sup>159</sup> JORGE MORAIS CARVALHO *apud* RUI PINTO DUARTE, *ob. cit.* p. 26, sobre os limites que definem os contratos típico e atípico.

<sup>160</sup> *Ob. cit.* p. 110.

<sup>161</sup> JORGE MORAIS CARVALHO, *ob. cit.* pp. 167 e ss. Também HEINRICH EWALD HÖRSTER, *A Parte Geral do Código Civil Português – Teoria Geral do Direito Civil*, Almedina, Coimbra, 2003, pp. 51 e ss.

<sup>162</sup> *Teoria e Prática dei Contratti di Lavoro*, ADAPT, Seconda Edizione, ADAPT University Press, 2016, pp. 24-26.

<sup>163</sup> PHILIPPE AUVERGNON, «Redução do tempo de trabalho e progresso da flexibilidade em França: a lei “Aubry II”», *QL*, 2000, n.º 16, ano 2000, Coimbra Editora, Coimbra, pp. 134-136. Em França, mediante o preenchimento de determinadas condições, eram concedidos às empresas apoios financeiros, nomeadamente para acederem a serviços de consultoria para reorganização do tempo de trabalho.

pela via do comportamento, torna-se exequível mudar mentalidades e promover a aplicação de novas formas de trabalho. Em relação ao *SW*, isso passará pela maior conciliação entre a vida profissional e privada, o aumento da eficiência e da produtividade, a aplicação das NTIC e a concessão de maior autonomia aos trabalhadores e consequente responsabilização pelos resultados. Porque mais do que romper com a visão tradicional da subordinação jurídica, trata-se acima de tudo de garantir uma igualdade profissional e material entre os trabalhadores típicos e os trabalhadores atípicos, o que só poderá ser concretizado mediante a alteração do conceito de trabalho<sup>164</sup>.

Olhando para o futuro e para as oportunidades geradas pelo *SW*, nomeadamente as suas vantagens, cremos que a sua implementação poderá beneficiar o direito do trabalho, revitalizando, entre outros, o papel da negociação, nas suas dimensões individual e coletiva. Na nossa opinião, e tendo em conta que optamos por uma conceção alargada de *SW*, estamos perante um novo modelo de trabalho, que visa tirar partido das novas formas de trabalho, mas que tem sempre subjacente a valorização da *pessoa-trabalhador*.

Por outro o lado, o direito do trabalho pode vir a ter uma posição privilegiada na reação ao impacto da digitalização, especialmente porque se adivinha que as primeiras preocupações do legislador, tanto nacional como europeu, se reconduzirão à regulação económica daquele fenómeno<sup>165</sup>. O direito deve ser, não um produto da criatividade do legislador, mas, em larga medida, um produto daquilo que a realidade exige<sup>166</sup> e neste momento a realidade já exige respostas. Por muito que o direito do trabalho espelhe a realidade, não deve ser um reflexo, mas deve contribuir para antecipar a mudança de mentalidades e a abertura a novos modos de encarar a organização do trabalho, mas sem nunca esquecer os valores que presidiram ao seu nascimento.

---

<sup>164</sup> ALAIN SUPIOT, *Crítica...*, p. 291. Cfr. JÚLIO GOMES, *ob. cit.* pp. 115 e ss, onde dá conta de várias posições que sugerem a redefinição do direito do trabalho.

<sup>165</sup> COM (2016) 288/2 de 25 de maio de 2016, *As plataformas em linha e o mercado único digital: Oportunidades e desafios para a Europa*. Não resulta, desta comunicação, qualquer referência à proteção dos trabalhadores.

<sup>166</sup> «Até o leigo sabe já que o prático do Direito, que representa sem dúvida o protótipo do jurista, se ocupa da “vida”. E o leigo sabe ainda mais: ele sabe que, para todo e qualquer indivíduo, o Direito é uma força que tem incidência sobre o seu viver.», Karl Engisch, *Introdução ao Pensamento Jurídico*, tradução de J. Baptista Machado, 8.ª Edição, Fundação Calouste Gulbenkian, Lisboa, 2001, pp. 75 e ss.

## Bibliografia

- Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, *Healthy Workplaces Good Practice Awards 2014-2015 – Managing stress and psychosocial risks at work*, (2015) Publications Office of the European Union.
- ABRANTES, José João, «Cláusulas de mobilidade geográfica do trabalhador – algumas questões», *Direito do Trabalho + Crise = Crise do Direito do Trabalho? - Actas do Congresso de Direito do Trabalho*, Escola de Direito do Porto da Universidade Católica Portuguesa, Coimbra, 2011, p. 29-36.
- ABREU, Jorge Manuel Coutinho de, *Da empresarialidade – As empresas no direito*, Almedina, Coimbra, 1999.
- AMADO, João Leal, *Contrato de Trabalho*, 4.<sup>a</sup> Edição, Coimbra Editora, 2014.
- ARMSTRONG, Michael, *Employee Reward*, Institute of Personnel and Development, Londres, 1997.
- AUVERGNON, Philippe, «Redução do tempo de trabalho e progresso da flexibilidade em França: a lei “Aubry II”», *QL*, 2000, n.º 16, pp. 121-151.
- BAPTISTA, Albino Mendes, «Qualificação contratual e presunção de laboralidade», *Estudos sobre o Código do Trabalho*, 2.<sup>a</sup> Edição, Coimbra Editora, Coimbra, 2006, pp. 63-81.
- BATTAFARANO, Giovanni/Damiano, Cesare, «Sperimentare il Nuovo», *Lavoro Welfare – Per un Nuovo Riformismo*, n.º 21, ano 3, 2016, Edição Online.
- BENGOECHEA, Juan Antonio Sagardoy, «Derecho del Trabajo, ¿Víctima o Culpable?», *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, n.º 196, Thomson Reuters Aranzadi, Pamplona, 2017.
- BENÍTEZ, Esperanza Sierra, *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo*, Publicaciones CES de Andalucía, Junta de Andalucía, Sevilla, 2011.
- BIAGI, Marco, «Quality of Work, Industrial Relations and Employee Involvement in Europe: Thinking the Unthinkable?», MARCO BIAGI, *Quality of Work and Employee Involvement in Europe*, Kluwe Law International, The Netherlands, 2002.
- BORJAS, George J., *Labor Economics*, McGraw-Hill Education, Nova Iorque, 2016.

- Carvalho, Catarina de Oliveira, «A Desarticulação do Regime Legal do Tempo de Trabalho», in *Direito do Trabalho + Crise = Crise do Direito do Trabalho? – Actas do Congresso de Direito do Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2011.
- «A regulamentação nacional do tempo de trabalho e o direito comunitário: omissões e incompatibilidades», *QL*, 2006, n.º 27, pp. 33-59.
- *Da Dimensão da Empresa no Direito do Trabalho – Consequências práticas da dimensão da empresa na configuração das relações laborais individuais e colectivas*, Coimbra Editora, Coimbra, 2011.
- CARVALHO, Jorge Morais, *Os limites à liberdade contratual*, Almedina, Coimbra, Lisboa, 2016.
- COLUCCI, Michele, *The Impact of the Internet and New Technologies on the Workplace – A Legal Analysis from a Comparative Point of View*, Bulletin of Comparative Labour Relations 43, Kluwer Law International, Holanda, 2002.
- COSTA, Alfredo Bruto da, «O Debate sobre a Flexigurança — Conferência de Abertura», *QL*, 2007, n.º 30, pp. 125-137.
- DAMAS, Domingues, «A redução da duração do trabalho e a adaptação dos horários na Lei n.º 21/96», *QL*, 1997, n.º 9-10.
- DAVIS, Keith; Newstrom, John W., *Human Behaviour at Work – Organizational Behavior*, 8th Edition, McGraw-Hill International Editions, Singapura, 1989.
- DONINI, Annamaria, «Nuova flessibilità spazio-temporale e tecnologie: l'idea del lavoro agile», *Web e Lavoro – Profili Evolutivi e di Tutela*, G. Giappichelli Editore, Torino, 2017.
- ENGISH, Karl, *Introdução ao Pensamento Jurídico*, tradução de J. Baptista Machado, 8.ª Edição, Fundação Calouste Gulbenkian, Lisboa, 2001.
- FERNANDES, António Monteiro, «A Reforma Laboral Contínua», *Revista da Ordem dos Advogados*, Ano 74, Ordem dos Advogados, Lisboa, 2014, pp. 389-409.
- *Direito do Trabalho*, 17ª Edição, Almedina, Coimbra, 2014.
- «O triste fado dos maestros titulares ou o problema da subordinação invisível», *RDES*, 2013, n.º 4, pp. 119-140.

- FERNANDES, Francisco Liberal, «Alguns aspectos da evolução do direito do trabalho», *Revista da Faculdade de Direito da Universidade do Porto*, 2004, I, pp. 197-291.
- . «Sobre o conceito de tempo de trabalho no Código do Trabalho», *QL*, 2006, n.º 27, pp. 135-137.
- FERREIRA, Raquel Cabral, «Despedimento por inadaptação e por inaptidão – algumas considerações à luz da reforma legislativa operada pela Lei n.º 23/2012 de 25 de junho», *QL*, 2014, n.º 44, pp. 49-83.
- GELLERT, Franz Josef/SCHALK, René, «Youth Employment: Students’ Preferences for Mobiflex Work», in *Productivity, Investment in Human Capital and the Challenge of Youth Employment*, Cambridge Scholars Publishing, Newcastle, 2011.
- GOMES, Júlio, *Direito do Trabalho, vol. I – Relações Individuais de Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2007.
- GOMES, Maria Irene, «Jurisprudência e requisitos materiais do ct em comissão de serviço – diferentes registos tonais», *Revista do Ministério Público* (2012), Ano 33, n.º 132.
- . «Os cargos de direcção no Direito do Trabalho português», in *Direito do Trabalho + Crise = Crise do Direito do Trabalho? - Actas do Congresso de Direito do Trabalho*, Escola de Direito do Porto da Universidade Católica Portuguesa, Coimbra, 2011.
- HOPSON, Barrie, *Smart Working – Lifeskills management series*, Gower Publishing Ltd., Vermont, 1999.
- JØRGENSEN, Henning/MADSEN, Per Kongshøj, «Flexicurity and Beyond – Reflections on the Nature and Future of a Political Celebrity», in *Flexicurity and Beyond – Finding a New Agenda for the European Social Model*, DJØF Publishing, Copenhagen, 2007.
- LEITÃO, Luís Menezes, *Direito do Trabalho*, 5ª Edição, Almedina, Coimbra, 2016.
- LEITÃO, Maria da Glória, «O Novo Paradigma do Direito do Trabalho», in *Direito do Trabalho + Crise = Crise do Direito do Trabalho? – Actas do Congresso de Direito do Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2011.
- LEITE, Jorge «“Trabalho é trabalho, descanso é descanso” ou o modo de ser do direito», Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 17 de Março de 1997; Lei n.º 2/91, de 17

- de Janeiro. Período normal de trabalho. Horário de trabalho. Conceito de “trabalho efectivo”.», *QL*, 1998, n.º 12, pp. 205-220.
- MANDL, Irene, «Overview of New Forms of Employment», *New Forms of Employment in Europe*, ed. Roger Blanpain/Frank Hendrickx, Wolters Kluwer, Reino Unido, 2016.
- MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 8ª Edição, 2017.
- . «Relações Empregador Empregado», *Direito da Sociedade da Informação*, Volume I, Coimbra Editora, Coimbra, 1999, pp. 185-200.
- . «Trabalho subordinado e trabalho autónomo», in *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, I, Almedina, Coimbra, 2001.
- MARTINS, João Nuno Zenha, «A descentralização produtiva e os grupos de empresas ante os novos horizontes laborais», *QL*, 2001, n.º 18, pp. 190-235.
- MATHIEU, CHANTAL/PÉRETIÉ, MARIE-MADELEINE/PICAULT ALEX, «Le droit à la déconnexion: une chimère?», *RDT*, 2016, n.º 10, Dalloz, pp. 592-598.
- MCEWAN, Anne Marie, *Smart Working: Creating the Next Wave*, Routledge, Nova Iorque, 2016.
- MINÉ, Michel, *Droit du Temps de Travail*, Librairie Générale de Droit et de Jurisprudence, Paris, 2004.
- Ministério da Ciência e Tecnologia, *Livro Verde para a Sociedade de Informação em Portugal*, ed. Missão para a Sociedade de Informação, Lisboa, 1997.
- MOREIRA, Teresa Coelho, “Algumas questões sobre Trabalho 4.0”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, CEJ, Edições Almedina, 2016 – II, p. 245-264.
- . *A Privacidade dos Trabalhadores e as Novas Tecnologias de Informação e Comunicação: contributo para um estudo dos limites do poder do controlo electrónico do empregador*, Almedina, Coimbra, 2010.
- . «A privacidade dos trabalhadores e o controlo electrónico da utilização da Internet», *QL*, 2010, n.º 35-36, pp. 23-82.
- . «Controlo do correio electrónico dos trabalhadores: comentário ao acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 8 de Fevereiro de 2010», *QL*, 2009, n.º 34, 2009, pp. 219–224.

- . «Direitos de Personalidade, in *Estudos de Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2011, pp. 65-84.
- MÜCKENBERGER, Ulrich, «Citizen at Work. A Guiding Principle for Social and Trade Union Policy», *Transfer – European Review of Labour and Research*, Quarterly of the ETUI Research Department, (Fevereiro 2016), Volume 22, n.º 1.
- NETO, Abílio, *Novo Código do Trabalho e Legislação Complementar Anotados*, 4.<sup>a</sup> Edição, Ediforum, 2013.
- NUNES, António José Avelãs, «A Crise do Capitalismo e o Mundo do Trabalho», in *Para Jorge Leite Escritos Jurídicos Volume II*, Coimbra Editora, Coimbra, 2015, 489-565.
- PAPPALARDO, Massimiliano, *Elementi di Diritto Dell'Informatica*, G. Giappichelli Editore, Torino, 2003.
- PELLIGRA, Vittorio, «Fiducia e produttività: sulla natura relazionale dell'agire económico», *Sindacalismo – Rivista di studi sulla rappresentanza del lavoro nella società globale*, Rubbettino Editore, 2009.
- PEREIRA, António Garcia, «As mais recentes alterações ao Código do Trabalho e a gravidade dos seus objectivos e implicações”», *QL*, 2012, n.º 40, PP. 165-173.
- PISSARRA, João, «Equipas Virtuais ou Virtualização do Trabalho em Equipa», *Psicossociologia do Trabalho e das Organizações – Princípios e Práticas*, coordenação Sónia P. Gonçalves, PACTOR, Lisboa, 2014.
- QUINTAS, Paula, *Os Direitos de Personalidade Consagrados no Código do Trabalho na Perspectiva da Exclusiva do Trabalhador Subordinado – Direitos (Des)Figurados*, Almedina, Coimbra, 2013.
- «Relatório da Comissão do Livro Branco das Relações Laborais, Diário da República, 1.<sup>a</sup> série, n.º 231, de 30 de Novembro», *QL*, 2007, n.º 29.
- RAMALHO, Maria do Rosário Palma, «Delimitação do Contrato de Trabalho e presunção de laboralidade no novo código do trabalho – breves notas», in *Direito do Trabalho + Crise = Crise do Direito do Trabalho? - Actas do Congresso de Direito do Trabalho*, Escola de Direito do Porto da Universidade Católica Portuguesa, Coimbra, 2011.

- . *Tratado de Direito do Trabalho Parte I – Dogmática Geral*, 4ª Edição, Almedina, Coimbra, 2015.
  - . *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações laborais individuais*, Almedina, Coimbra, 6ª Edição, 2016.
- REBELO, Glória, «Do Conceito de actividade no código do trabalho», *Revista da Ordem dos Advogados*, Ano 65 -Vol. II – setembro, 2005.
- . «Parentalidade e Família no Código do Trabalho», *QL*, 2008, n.º 32, pp. 241-258.
  - . *Teletrabalho e Privacidade – Contributos e desafios para o Direito do Trabalho*, Editora RH, Lisboa, 2004.
- REDINHA, Maria Regina Gomes «Código novo ou código revisto? – A propósito das modalidades do contrato de trabalho», *QL*, 2009, n.º 34.
- . «O teletrabalho», in *II Congresso Nacional de Direito do Trabalho – Memórias*, Almedina, Coimbra, 1999.
- RODRIGUES, Maria João, «Introduction. Pour une stratégie européenne au début du XXI siècle», *Vers une société européenne de la connaissance – La stratégie de Lisbonne (2000 – 2010)*, Dir. Maria João Rodrigues, Editions de l’Université de Bruxelles, Bruxelles, 2004.
- SOUSA, Duarte Abrunhosa e, «O Enquadramento Legal do Teletrabalho em Portugal», *RDSE*, n.º 6, 2016, pp. 136-153.
- STOLEROFF, Alan, «The portuguese labour movement and industrial democracy: from workplace revolution to a precarious quest for economic justice», *Transfer – European Review of Labour and Research*, volume 22, n.º 1, Quarterly of the ETUI Research Department, 2016.
- SUPIOT, Alain, *Crítica del Derecho del Trabajo*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Subdirección General de Publicaciones, 1996.
- . «O direito do trabalho ao desbarato no “mercado das normas”», *QL*, 2005, n.º 26, pp. 121-144.
- TAYLOR, Robert, “Un Temps Pour Travailler, Un Temps Pour Vivre”, *Le Temps de Travail en Europe*, Syros, Paris, 1995.

- TELES, Inocência Galvão, «Contratos Civis (Projecto completo de um título do futuro Código Civil Português e respectiva exposição de motivos», *BMJ*, 1959, n.º 83, pp. 114-283.
- TOUMIEUX, Claire, «Directive 91/533/EEC and the Development of New Forms of Employment», *New Forms of Employment in Europe*, ed. Roger Blanpain/Frank Hendrickx, Wolters Kluwer, Reino Unido, 2016.
- TIRABOSCHI, Michele, *Teoria e Pratica dei Contratti di Lavoro*, ADAPT, Seconda Edizione, ADAPT University Press, 2016.
- TRAPAGA, Aida Llamosas, *Relaciones Laborales y Nuevas Tecnologías de la Información y de la Comunicación – Una Relación Fructífera no Exenta de Dificultades*, 1ª Edição, Dykinson, Madrid, 2015.
- TULLINI, Patrizia, «La digitalizzazione del lavoro, la produzione intelligente e il controllo tecnologico nell'impresa», *Web e Lavoro – Profili Evolutivi e di Tutela*, G. Giappichelli Editore, Torino, 2017.
- VARELA, Antunes, *Das Obrigações em Geral, Parte I*, 10ª Edição, Almedina, Coimbra, 2015.
- VICENTE, Joana Nunes, «Cláusulas de definição do local de trabalho», *QL*, 2013, n.º 42, pp. 217-239.
- XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, *Manual de Direito do Trabalho*, 2ª Edição, Verbo Lisboa, 2014.

## Bibliografia online

ADECCO, *Work Trends Study. Discover the future of social recruiting and smartworking*. <[www.adecco.com/en-US/Industry-Insights/Documents/Adecco Work Trends Study 2015.pdf](http://www.adecco.com/en-US/Industry-Insights/Documents/Adecco%20Work%20Trends%20Study%202015.pdf)>, consultado a 18/01/2017.

BĂLĂCEANU, Cristina/MIHAELA, Apostol-Diana/DANIELA, Penu «The information Society and its Eco-dis/advantages», *Ovidius University Annals E-Economic Sciences Series*, Volume XII, Issue 2, 2012, Ovidious University Press, disponível em <<http://stec.univ-ovidius.ro/html/anale/ENG/full-text/>>, consultado 01/09/2016.

BAS BOORSMA, Shane Mitchell, *Smart Work – A Paradigm Shift Transforming How, Where, and When Work Gets Done*, Cisco IBSG, 2011,  
<[http://www.cisco.com/c/dam/en\\_us/about/ac79/docs/ps/WorkLife\\_Innovation\\_Smart\\_Work.pdf](http://www.cisco.com/c/dam/en_us/about/ac79/docs/ps/WorkLife_Innovation_Smart_Work.pdf)>, acedido a 15/03/2017.

BUTTERWORTH, Kristina, «Transforming the workplace – it’s about people, not processes»,  
<<https://civilservice.blog.gov.uk/2015/03/13/transforming-the-workplace-its-about-people-not-processes/>>, consultado a 02/09/2016.

CIPD, «Smart Working – The Impact of Work Organisation and Job Design»,  
<[www.cipd.co.uk](http://www.cipd.co.uk)> acedido no dia 10/07/2016.

DAGNINO, Emanuele, «Lavoro agile: una questione definitiva», bollettino ADAPT,  
<<http://www.bollettinoadapt.it/lavoro-agile-una-questione-definitiva/>>, acedido a 20/04/2017.

ECKHARDT, GIANA M./BARDHI, FLEURA «The Sharing Economy Isn’t About Sharing at All», disponível em <<https://hbr.org/2015/01/the-sharing-economy-isnt-about-sharing-at-all>>, acedido a 18/12/2016.

IONUT, Anohi, «The improvement of Human Resources Management through the Development of Best Practices» - *Ovidius University Annals E-Economic Sciences Series*, Volume XII, Issue 2, 2012, Ovidious University Press, <<http://stec.univ-ovidius.ro/html/anale/ENG/full-text/>>, acedido no dia 20/08/2016.

LEITE, Jorge, «A reforma laboral em Portugal», RFDULP, v. 3, n. 3, 2013, disponível em: <<http://revistas.ulusofona.pt/index.php/rfdulp/article/view/3880>>, consultado a 05/05/2017.

MANN, Bruce, «Smart Working: The Quiet Revolution»,

<<https://civilservice.blog.gov.uk/2016/01/21/smart-working-the-quiet-revolution/>>, consultado no dia 22/08/2016.

MANZELLA, Pietro/NESPOLI, Francesco, «Agile o Smart?», Fevereiro de 2016, <<http://www.bollettinoadapt.it/tag/smart-working/>>, acedido no dia 08/08/2016.

MARGHERITA, Antonia, O'Dorchai, Sile, Bosch, Jelle, EUROSTAT, *Reconciliation between work, private and family life in the European Union*, European Communities, 2009, <<http://ec.europa.eu/eurostat>>, consultado no dia 03/09/2016.

MARMOT, Alexi, «The Future History of the Government Workplace», disponível em <<https://civilservice.blog.gov.uk/2015/05/18/the-future-history-of-the-government-workplace/>>, acedido no dia 25/08/2016.

MASI, Gabriele, «Let's Trust the Agile Working», (abril, 2015), <<http://wow-webmagazine.com/tag/smart-working-observatory/>>, 02/09/2016.

MASSAGLI, Emmanuele «Il lavoro è agile. La legge meno», bollettino ADAPT,

<<http://www.bollettinoadapt.it/il-lavoro-e-agile-la-legge-meno/>>, acedido a 01/02/2016.

Paper Cisl Fp n. 1/2016 "Una PA agile al servizio della smart society",

<<http://www.fp.cisl.it/index.php/120-top-panel/4675-paper-cisl-fp-n-1-2016-una-pa-agile-al-servizio-della-smart-society>>, acedido 25/07/2016.

PORTER, Michael E./MILLAR, Victor E., «How Information Gives You Competitive Advantage», *Harvard Business Review*, <<https://hbr.org/1985/07/how-information-gives-you-competitive-advantage>>, acedido no dia 06/11/2016.

SACCAGGI, Maddalena, «Primo Commento al “lavoro agile”: Finalità e Ipotesi Regolatorie»,

<<http://www.bollettinoadapt.it/primo-commento-al-lavoro-agile-finalita-e-ipotesi-regolatorie/>>, consultado no dia 19/09/2016.

SERRANI, Lavinia, *Problemi e Prospettive del Telelavoro – Tra Teoria e Prassi*, Scuola di Dottorato in “Formazione della persona e mercato del lavoro”, <<http://hdl.handle.net/10446/30692>>, acedido a 20/03/2017.

STĂNESCU, Aurelia, «What Is to Be Done to Reduce the Effects of Emotionality and Conflicts on One’s Satisfactions at Workplace», *Ovidius University Annals – Economic Sciences Series*, Volume XVI, Issue 1, <<http://stec.univ-ovidius.ro/html/anale/ENG/full-text/>>, acedido a 10/10/2016.

TIRABOSCHI, Michele, «La via contrattuale al lavoro agile», *Contratti & Contrattazione Collettiva*, n.º 8/9, <[http://www.bollettinoadapt.it/wpcontent/uploads/2016/02/lavoro\\_agile\\_contrattazione\\_wp\\_3.2-1.pdf](http://www.bollettinoadapt.it/wpcontent/uploads/2016/02/lavoro_agile_contrattazione_wp_3.2-1.pdf)>, acedido a 10/02/2017.

Wood, Alex J., «Flexibility in the Absence of Bargaining Power: The Consequences for Work-life Balance», <<https://workinprogress.oowsection.org/2016/06/27/flexibility-in-the-absence-of-bargaining-power-the-consequences-for-work-life-balance/>>, consultado no dia 22/08/2016.

VIVIANA, «Smart Working sì o no?», <<http://www.thinkplace.it/en/smart-working-si-o-no/>>, acedido no dia 01/09/2016.

## **Outros documentos online**

ADAPT – Associazione per gli Studi Internazionali e Comparati sul Diritto del lavoro e sulle Relazioni industriali, <<http://adapt.it/>>.

*The Agile Organisation*

<<http://www.agile.org.uk/what-is-agile-working/>>

Conceito de Smart Working, apresentado pelo Observatório de Smart Working do Politécnico de Milão:

<[http://www.osservatori.net/it\\_it/osservatori/osservatori/smart-working](http://www.osservatori.net/it_it/osservatori/osservatori/smart-working)>, consultado a 20/02/2017.

COM (2016) 288/2 de 25 de maio de 2016, As plataformas em linha e o mercado único digital: Oportunidades e desafios para a Europa.

COM (2016) 356, de 2 de junho de 2016, Uma Agenda Europeia para a Economia Colaborativa.

Comissão Europeia, Agenda Digital para a Europa, <<http://europa.eu/!JF89wH>>, consultado a 26/03/2017.

## **Jurisprudência**

Ac. do STJ, de 27/11/2007, proc. n.º 07S2911, relator Bravo Serra.

Ac. STJ, de 02/12/2014, proc. n.º 3813/05.3TTLSB.L3.S1, relator Melo Lima.

Ac. do STJ de 10/08/2015, proc. n.º 292/13.5TTCLD.C1.S1, relator Ana Luísa Geraldes.

Ac. do TRL, de 23/06/2015, proc. n.º 1540/11.1TVLSB.L1-7, relator Rosa Ribeiro Coelho.