



UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

Acidentes de Trabalho em Teletrabalho

Afonso Morais de Sousa Pina

Mestrado em Direito

Faculdade de Direito | Escola do Porto

2025

UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

Acidentes de Trabalho em Teletrabalho

Afonso Morais de Sousa Pina

Com a orientação da Professora Doutora Ana Cristina Costa

Mestrado em Direito

Faculdade de Direito | Escola do Porto

2025

Agradecimentos

À minha família, por me acompanhar nesta longa caminhada. Um obrigado não chega. Por tudo, este trabalho também é vosso. Não podia ser de outra maneira.

À avó Lúcia. Palavras não são suficientes para expressar esta saudade.

À Matilde, o melhor que o curso me proporcionou, pelo apoio e o otimismo infundável. Por todas as histórias que já vivenciamos e pelas que ainda estão para vir. Tornas-me um melhor jurista e uma melhor pessoa.

Ao meu Patrono e amigo, Dr. Jacinto Machado, e a toda a equipa da SAR, que diariamente me desafiam e me permitem aprender com os melhores.

À Senhora Professora Ana Cristina Ribeiro Costa, pela orientação e pelo apoio prestado para a elaboração deste trabalho.

Aos meus amigos, que tão bem me fazem, e que nunca me deixam esquecer que estão sempre presentes. Todos especiais, cada um à sua maneira. Que possamos sempre festejar, que bem o sabemos fazer, mas sempre, sempre juntos. Como deve de ser.

Resumo

O desenvolvimento das tecnologias de informação e comunicação, exponencialmente acelerado pela necessidade de evitar fontes de contágio, na senda da pandemia de COVID-19, obrigou as empresas a adaptarem-se a esta nova realidade, tornando o teletrabalho numa modalidade atrativa e muito utilizada no panorama laboral. Apesar de o teletrabalho apresentar alguns benefícios tanto para empregadores, ao permitir a redução de custos operacionais, como para trabalhadores, ao facilitar a conciliação entre a vida profissional e pessoal, é inegável que a legislação em vigor não é capaz de responder aos desafios desta modalidade, em especial no que concerne a caracterização dos acidentes sofridos no contexto do teletrabalho.

Nestes termos, com o presente trabalho, propomo-nos a abordar os diferentes conceitos que compõem o acidente de trabalho tradicional – nomeadamente o local de trabalho, o tempo de trabalho e o nexo causal – e a sua aplicação, adaptando-os à realidade do teletrabalho. Para tal, analisaremos doutrina e jurisprudência de outros ordenamentos jurídicos, na tentativa de identificar e dissecar as incompatibilidades que o atual regime de reparação de acidentes de trabalho apresenta.

Adicionalmente, procuraremos, também, proporcionar uma perspetiva diferente da questão da privacidade, posta em crise pela obrigatoriedade do consentimento às visitas domiciliárias, e a eventual introdução de soluções alternativas, como a autorresponsabilização do teletrabalhador.

Palavras-chave: Teletrabalho; Acidente de Trabalho; Domicílio do Trabalhador; Privacidade; Autorresponsabilização.

Abstract

The development of information and communication technologies, exponentially accelerated by the need to avoid sources of COVID-19 outbreaks during the pandemic, forced companies to adapt to this new reality, making telework an attractive and widely used modality in the labor landscape. Although telework presents some benefits for both employers, by allowing the reduction of operational costs, and workers, by facilitating the balance between professional and personal life, it is undeniable that the current legislation is not fully equipped to address the challenges of this modality, particularly regarding the characterization of accidents occurring in the context of telework.

In this regard, the present study aims to examine the different concepts that define the traditional work accident — the workplace, working time, and causal connection— and their application, adapting them to the reality of telework. As such, we will analyze legal doctrine and case law from other legal systems, in an effort to better identify and dissect the incompatibilities presented by the current work accident compensation regime.

Additionally, we will explore a distinct perspective on the issue of privacy, which is challenged by the mandatory consent to home visits, as well as the possible introduction of alternative solutions, such as the self-responsibility of teleworkers.

Keywords: Telework; Work-Related Accidents; Worker’s Domicile; Privacy; Self-Responsibility.

Índice

Agradecimentos	4
Resumo	5
Abstract	6
Índice	7
Lista de Abreviaturas.....	8
Introdução	9
CAPÍTULO I	11
1.1 Definição.....	11
1.2 Teletrabalho na legislação portuguesa	13
1.3 Exceção ao acordo de teletrabalho.....	16
CAPÍTULO II.....	18
2.1 Notas Introdutórias	18
2.2 Local de trabalho.....	21
2.2.1. Problema na concretização do local de trabalho no acordo de teletrabalho	23
2.2.1.1 Acidente de Trabalho vs. Acidente Doméstico.....	25
2.3 Tempo de Trabalho	28
2.3.1 Controlo das horas de trabalho.....	29
2.4 Nexo Causal.....	32
2.5 Enquadramento do conceito de acidentes <i>in itinere</i> no Teletrabalho.....	33
3. O domicílio do trabalhador como local de trabalho.....	38
3.1 Privacidade e consentimento	38
3.2 Autorresponsabilização do Trabalhador	40
Conclusão	42
Bibliografia.....	45

Lista de Abreviaturas

ACT – Autoridade para as Condições do Trabalho

Al. – Alínea

Art. – Artigo

CC – Código Civil

Cf. – Conforme

CRP – Constituição da República Portuguesa

CT – Código do Trabalho

DL – Decreto-lei

LAT – Lei dos Acidentes de Trabalho (Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro)

LSST – Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho (Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro)

N.º – Número

Op. cit. – Obra citada

P. – Página

PNT – Período Normal de Trabalho

Proc. – Processo

Ss. – Seguintes

STJ – Supremo Tribunal de Justiça

TJUE – Tribunal de Justiça da União Europeia

TRL – Tribunal da Relação de Lisboa

Introdução

O teletrabalho tem vindo a afirmar-se como uma realidade incontornável no mercado laboral atual, permitindo a prestação de trabalho de forma remota, deslocando o trabalhador do centro físico da empresa. De facto, como ilustra MÁRIO SIMÕES BARATA, “ir para o trabalho pode não significar uma deslocação à unidade produtiva ou ao escritório do empregador”¹. Embora esta possibilidade não seja, propriamente, um fenómeno recente, a sua expansão acelerada na última década, potenciada em grande medida pelos avanços tecnológicos, por um lado, e pelas necessidades emergentes da pandemia do COVID-19², por outro, tornou-se um modelo atrativo para os trabalhadores e empregadores.

Desde logo, é seguro afirmar que permite uma melhor conciliação da vida profissional com a pessoal e familiar, assim como evita a deslocação diária à empresa, reduzindo o número de veículos na estrada, pelo menos nas chamadas “horas de ponta”³. No mais, os empregadores também retiram benefícios da aplicação deste regime, nomeadamente verificando-se um aumento na produtividade⁴ e uma diminuição nos custos decorrentes da manutenção dos espaços físicos.

Ainda assim, ressalva-se que esta figura não é isenta de riscos. Aliás, a sua principal característica – a deslocação do centro físico da empresa, é, de igual forma, o foco dos riscos, mormente psicossociais, que se alevantam na esfera dos trabalhadores, assim como a questão da sua privacidade.

¹ “O regime jurídico do teletrabalho em Portugal”, *Revista Ibérica do Direito*, Vol. I, n.º 1, Ano 1, 2020, p. 47, disponível em <https://revistaibericadodireito.pt/index.php/capa/article/view/37>

² Aliás, antes da pandemia, o teletrabalho tinha uma utilização residual. Assim, CARLA FERREIRA, *et. al.*, “O Teletrabalho em Portugal: Quadro Normativo e políticas recentes no contexto da União Europeia”, Gabinete de Estratégia e Estudos, junho, 2024, p. 2, disponível em <https://www.gee.gov.pt/pt/documentos/estudos-e-seminarios/artigos/10225-gee-em-ana-lise-o-teletrabalho-em-portugal-quadro-normativo-e-poli-ticas-recientes-no-contexto-europeu/file>

³ Como aponta MÁRIO SIMÕES BARATA, *op. cit.*, p. 48

⁴ Segundo a empresa de recrutamento Robert Walters, mais de 40% dos trabalhadores inquiridos assumiram ter aumentado a produtividade, enquanto em teletrabalho. Disponível em <https://www.robertwalters.pt/insights/conselhos-de-contratacao/blog/produktividade-portugueses-aumenta-com-teletrabalho.html>

Em Portugal, uma crescente adesão⁵ levou o legislador a (melhor) regulamentar o teletrabalho⁶, por forma a salvaguardar os direitos e os deveres das partes de uma relação jurídico-laboral. Ainda assim, e apesar deste esforço legislativo, que se reconhece, mantêm-se inadequadas determinadas matérias, nomeadamente o regime de reparação de acidentes de trabalho e a privacidade dos trabalhadores, pontos de particular enfoque deste estudo. Ademais, tratando-se de um fenómeno recente, a sua parca expressão até agora não permitiu ainda a jurisprudência decidir sobre algumas questões relevantes para o teletrabalho, dificultando a aplicação prática das normas legais⁷.

Aliás, em 2010, apenas 1% dos trabalhadores em Portugal trabalhava com regularidade a partir de casa⁸, isto porque, apesar de, desde logo, ser possível a sua implementação, como mais tarde se veio a constatar, o teletrabalho mantinha-se adstrito a determinadas profissões⁹. Atualmente, no entanto, os benefícios desta modalidade têm-se demonstrado muito atrativas, pelo que, no último trimestre de 2024, mais de um milhão de trabalhadores assumiram ter trabalhado em casa¹⁰.

Como tal, propomo-nos a abordar este fenómeno pós-pandémico, enquadrado na temática dos acidentes de trabalho, comparando-o com o atual regime de reparação de acidentes de trabalho que, por ter sido positivado com o trabalho presencial em mente, apresenta grandes incompatibilidades.

⁵ Adesão essa que não foi, num primeiro momento, voluntária. Devido ao contexto pandémico, adotou-se o Decreto n.º 2-A/2020, de 20/03, onde se estabeleceu a obrigação de recurso ao teletrabalho (e ao trabalho à distância), sempre que compatível com a atividade em causa. Como refere MILENA ROUXINOL (“O direito ao teletrabalho após a Lei n.º 83/2021, de 6/12”, *Questões Laborais*, n.º 60, Ano XXIX, julho, 2022, p. 79), o legislador emanou vários diplomas de matéria laboral, nomeadamente para conter o contágio entre os trabalhadores

⁶ No entanto, sempre se diga que a legislação relativa ao teletrabalho não era, até à data, inexistente. A primeira posituação do regime de teletrabalho deu-se em 2003, com a entrada em vigor do CT. Ainda assim, como refere DUARTE ABRUNHOSA E SOUSA (“O enquadramento legal do teletrabalho em Portugal”, *Revista Derecho Social y Empresa*, n.º 6, 2016, p. 138, disponível em <https://publicaciones.unirioja.es/ojs/index.php/revistaderechosocialyempresa/article/view/6158/4350>), tratava-se de algo limitado à existência de um contrato de trabalho, não abrangendo, por exemplo, a prestação de serviços.

⁷ Assim, DUARTE ABRUNHOSA E SOUSA, *op. cit.*, p. 139

⁸ “*Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho 2021*” Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, P. 49, disponível em <https://www.portugal.gov.pt/download-ficheiros/ficheiro.aspx?v=%3D%3DBQAAAAB%2BLCAAAAAAABAAzNLQwMQMAqSscTAUAAA A%3D>

⁹ CARLA FERREIRA, *et. al.*, *op. cit.*, p. 2

¹⁰ Dados estatísticos do Instituto Nacional de Estatística, “Estatísticas do Emprego”, fevereiro, 2025, p. 3, disponível em https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUESdest_boui=645506474&DESTAQUESTema=55574&DESTAQUESmodo=2

CAPÍTULO I

O REGIME JURÍDICO DO TELETRABALHO EM PERSPETIVA

1.1 Definição

O teletrabalho é uma modalidade de prestação de trabalho e encontra-se regulado no nosso ordenamento jurídico desde o CT de 2003¹¹. Nas palavras de MARIA REGINA GOMES REDINHA¹², trata-se de uma “modalidade de trabalho desenvolvido num local situado fora das instalações centrais da empresa, através da utilização de meios informáticos e/ou telemáticos que permitem, simultaneamente, a separação geográfica e a comunicação”. Os elementos que o caracterizam já eram, aliás, possíveis de retirar da formulação do art. 233.^o¹³ do CT de 2003 — o elemento geográfico e o elemento funcional.

O primeiro fundamenta-se no facto de o trabalhador não desempenhar a sua atividade no espaço físico da empresa¹⁴, concretizando, assim, como bem entende MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, a ideia de que o teletrabalho é um trabalho prestado à distância¹⁵. Não se exige, no entanto, que este seja necessariamente desempenhado no domicílio do trabalhador, obtendo a mesma qualificação jurídica o

¹¹ Introduzido pela Lei 99/2003, de 27/08

¹² “O Teletrabalho”, *Congresso Nacional de Direito do trabalho: Memórias*, 1999, p. 4, disponível em <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/18672/2/49720.pdf>

¹³ “Para efeitos deste Código, considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa do empregador, e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação.”

¹⁴ Como afirmam GIORGIO PACIFICI e TERESA NASTASI (“*Il manuale del telelavoro per la piccola e media impresa*”, FrancoAngeli, Itália, 1999, p. 13), o elemento geográfico concretiza-se na distância física entre o trabalhador e a empresa, mantendo-se juntos de forma técnica

¹⁵ Embora a autora designe os elementos caracterizadores por «fatores», quanto ao elemento geográfico, assume que “se consubstancia na separação espacial entre o trabalhador e as instalações da empresa” (“Delimitação do Teletrabalho, âmbito de aplicação do regime legal e acordo de teletrabalho”, *XII Colóquio de Direito do Trabalho*, Coleção Livros Digitais do Supremo Tribunal de Justiça, julho, 2023, Lisboa, p. 134, disponível em <https://www.stj.pt/wp-content/uploads/2024/02/livro-digital-direito-do-trabalho-2022.pdf>).

trabalho prestado, por exemplo, num centro de *coworking*, desde que se trate de um local previamente acordado entre as partes¹⁶¹⁷.

Por outro lado, o elemento funcional concretiza-se no recurso às chamadas tecnologias de informação e comunicação (TIC's), embora estas apenas possam ser úteis para a ligação entre o teletrabalhador e o empregador, à distância, não podendo o seu uso ser exclusivo para a prestação da atividade, como refere ESPERANZA MACARENA BENÍTEZ¹⁸, caso contrário, não estaria em causa a prestação de teletrabalho, mas trabalho à distância (ou remoto)¹⁹. A doutrina espanhola considera, ainda, um elemento organizativo, na medida em que apenas se considera o trabalho prestado nestes moldes enquanto meio alternativo à normal e tradicional realização do trabalho. Nesses termos, excluem-se aqueles trabalhos que, pela sua natureza, tenham de ser necessariamente desenvolvidos à distância e com o recurso às TIC, como taxistas ou médicos e enfermeiros ao domicílio²⁰, isto é, não seja possível desempenhar o trabalho num só espaço físico do empregador.

Ademais, a concretização do teletrabalho carece de acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora²¹, nos termos do art. 166º, n.º 1 do CT. Neste sentido, um trabalhador pode ser contratado *ab initio* para prestar teletrabalho²² ou, pelo acordo entre

¹⁶ Segundo MARIA JOSÉ GÁRZON e CARMEN JOVER RAMÍREZ (“Teletrabajo y delimitación de las contingencias profesionales”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 3, n.º 4, outubro – dezembro, 2015, p. 2), o que releva, para efeitos do critério geográfico, é o local onde a prestação do trabalho ocorre, podendo ser o domicílio do trabalhador ou outro local previsto no acordo entre as partes.

¹⁷ Sempre se refira, porém, o facto de o legislador ter optado por incluir, no texto da al. b), do n.º 4, do art. 166.º, do CT, a expressão “local em que o trabalhador realizará habitualmente o seu trabalho”. Esta questão é, assim, objeto de crítica na doutrina, que mais à frente dissecamos. O local onde o teletrabalho se desenvolverá tem de constar do acordo entre o trabalhador e o empregador, razão pela qual cremos ser matéria de concordância entre ambos.

¹⁸ “*El contenido de la relación laboral en el teletrabajo*”, Consejo económico y Social de Andalucía, 2011, Espanha, p. 39)

¹⁹ Modalidade distinta do teletrabalho, que se caracteriza pelo facto de não depender de acordo com o empregador, isto é, este pode nem saber o local onde o trabalho está a ser prestado, e pela utilização dos TIC ser essencial à prestação, ao contrário do que se sucede com o teletrabalho, onde o seu uso é meramente instrumental e para efeitos de comunicação com os demais trabalhadores e com o empregador.

²⁰ Maria José Cervilla Gárzon e Carmen Jover Ramírez, *op. cit.*, p. 3

²¹ Assim como refere JOANA NUNES VICENTE (*in* João Leal Amado, *et. al.*, “*Direito do Trabalho – Relação Individual*”, Almedina, 2ª Edição, 2023, Coimbra, p. 679), apesar de o acordo ser o principal ato constitutivo da prestação de trabalho em regime de teletrabalho, o legislador atribui a determinados trabalhadores a faculdade de, unilateralmente, exigir ao empregador a prestação de trabalho nesses moldes, conquanto se verifiquem determinados pressupostos, como mais à frente se verá.

²² Designados de «*trabalhadores externos*», vide JOANA NUNES VICENTE (*op. cit.*, p. 680) e MARIA IRENE GOMES (“O teletrabalho e as condições de trabalho: desafios e problemas”, *E.Tec Yearbook AI & Robotics*, JusGov, 2020, p. 12, disponível em <https://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/67361/1/Teletrabalho.pdf>)

as partes, passar a desenvolver a sua atividade nesses moldes, apesar de já ser trabalhador presencial para essa entidade empregadora²³.

Aqui chegados, importa esclarecer que, de acordo com a doutrina, será permitido o regime de teletrabalho misto²⁴, isto é, o trabalhador desempenha a sua função no local de trabalho presencialmente e, também à distância, com recurso às TIC. Assim é porque, na ótica de JOANA NUNES VICENTE, que partilhamos, não resulta da letra da lei qualquer elemento que permita quantificar o trabalho desempenhado remotamente, por forma a considerar-se teletrabalho. Como tal, reportamos aos elementos inicialmente expostos, sendo esses aqueles cuja verificação é necessária para o teletrabalho, sem prejuízo de, como pretendemos explicar, o recurso a este regime concorrer com o trabalho prestado presencialmente²⁵. No entanto, DUARTE ABRUNHOSA E SOUSA assume que, uma vez que a definição legal do art. 165º do CT é omissa quanto à qualificação do trabalhador sujeito a este regime como *efetivamente* teletrabalhador, caberá à jurisprudência essa interpretação relativamente ao teletrabalho misto e se este é, ou não, permitido²⁶.

1.2 Teletrabalho na legislação portuguesa

Importa, agora, fazer uma breve referência à noção de teletrabalho do art. 165º do CT atual, isto é, com a alteração introduzida pela Lei 83/2021, de 6/12, e a sua redação anterior.

Previamente à entrada em vigor da lei supramencionada, dispunha o art. 165º do CT que se considera teletrabalho “a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação

²³ Em sentido contrário, estes trabalhadores são designados de «trabalhadores internos», *vide* JOANA NUNES VICENTE (*op. cit.*, p. 680) e MARIA IRENE GOMES (*op. cit.*, p. 12). MARIA ROSÁRIO PALMA RAMALHO (*op. cit.*, p. 136) caracteriza-o como uma “vicissitude modificativa de um contrato de trabalho comum já em execução”.

²⁴ Nesse sentido, DUARTE ABRUNHOSA E SOUSA (“Breve viagem pelo regime de teletrabalho na “Legislação COVID”, *Revista TRIPALIUM*, Vol. III, n.º 2, 2021, p. 69) afirma que, não sendo possível retirar-se da letra da lei a impossibilidade de se aplicar um regime de teletrabalho misto, admite-se que o trabalhador preste o trabalho no molde presencial e em teletrabalho.

²⁵ *Op. cit.*, p. 674

²⁶ Assim, DUARTE ABRUNHOSA E SOUSA (“Comparative labor law dossier teleworking and labor conditions”, *IUSLABOR*, n.º 2, 2017, p.48)

e de comunicação.”. Atualmente, a redação do referido artigo é composta por dois números, relevando, para o efeito, o disposto do n.º 1, pelo que se considerará, agora, “a prestação de trabalho em regime de subordinação jurídica do trabalhador a um empregador, em local não determinado por este, através do recurso a tecnologias de informação e comunicação.”

Como se viu, o teletrabalho dependerá do acordo entre as partes, com exceção de determinadas situações, que mais à frente abordaremos, sendo que, tendo em atenção que o local onde o trabalho deverá ser prestado tem de constar desse mesmo acordo, não se entende a substituição da expressão «habitualmente fora da empresa», que constava da antiga redação, para a atual «em local não determinado por este». Na esteira do entendimento de PEDRO ROMANO MARTINEZ, sempre se poderá dizer que a intenção do legislador foi de concretizar que, relativamente ao local onde o teletrabalho deverá ser prestado, o empregador não terá a possibilidade de exercer controlo direto²⁷, não obstante não poder deixar de ter o controlo indireto, até para efeitos do cumprimento das regras de saúde e segurança²⁸, como mais à frente se verá.

Paralelamente, MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO considera esta nova alteração menos rigorosa, na medida em que o que releva, para efeitos de teletrabalho, como já se viu, é a verificação dos dois elementos — geográfico e funcional —, pelo que é irrelevante, no âmbito do elemento geográfico, se o local de trabalho é determinado pelo empregador, como preceitua a nova redação do artigo, mas apenas se esse local é, efetivamente, fora das instalações deste²⁹. No mesmo sentido, a autora partilha do entendimento de PEDRO ROMANO MARTINEZ, assumindo que a disposição acaba por ser contrária à letra do art. 166º, n.º 4, do CT, também ele alterado por esta Lei, uma vez que o acordo de teletrabalho pressupõe a indicação de um local de trabalho definido, que sempre terá de ser acordado com o empregador.

O preceito referido merece, também, a nossa atenção (e crítica). O art. 166º do CT regula o acordo do teletrabalho, sendo que o seu n.º 4 indica os elementos obrigatórios do mesmo. Assim, dispõe a al. b) que, do acordo, terá de constar o local onde o trabalhador se propõe a realizar *habitualmente* o seu trabalho. Partilhando da opinião de PEDRO

²⁷ PEDRO ROMANO MARTINEZ (“Acidentes de Trabalho em Teletrabalho”, *XII Colóquio de Direito do Trabalho*, novembro, 2022, p. 23)

²⁸ PEDRO ROMANO MARTINEZ, *op. cit.*, p. 25

²⁹ Cf. Nota de rodapé 8, MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO (*op. cit.*, p. 135)

ROMANO MARTINEZ, a opção de incluir a expressão «habitualmente» foi infeliz, na medida em que se pode entender que será permitido que o trabalhador, de forma não regular, realize a sua atividade em local diferente do inicialmente indicado no acordo com o empregador. Ora, como refere o autor, e no que concerne em especial à matéria de acidentes de trabalho, esta prática “seria dificilmente aceite pelo segurador no contrato de acidente de trabalho”³⁰.

No entanto, as alterações da referida Lei não se esgotam no CT. De facto, introduziu-se, no art. 8.º da LAT, a al. c), segundo a qual se considerará, para efeitos de caracterização como acidente de trabalho, o local de trabalho que conste do acordo de teletrabalho.

Destarte, ANA CRISTINA COSTA assume que este aditamento, quando conjugado com a necessidade de explicitar, no acordo de teletrabalho, o local de trabalho onde este se desenvolverá, não é necessariamente mais vantajoso para o trabalhador. Como vimos, o teletrabalho apresenta vários benefícios para o trabalhador, quando comparado com o trabalho presencial, sendo um deles a mobilidade que lhe proporciona, na medida em que este não precisa de se dirigir à empresa para desempenhar o seu trabalho. Ainda assim, e apesar de ser a solução mais comum entre nós, também nada o obriga a limitar-se ao seu domicílio³². Como tal, entende a autora que esta solução facilita a alegação de irresponsabilidade por parte das entidades seguradoras ou pelo empregador, em caso de acidente de trabalho, bastando para tal, tão-só, que o trabalhador não se encontrasse no local de trabalho previamente convencionado no acordo de teletrabalho³³.

³⁰ Assim, PEDRO ROMANO MARTINEZ, *op. cit.*, p. 25. No mesmo sentido, JOANA NUNES VICENTE, *op. cit.*, p. 673, “Se “local não determinado pelo empregador” for entendido como local não definido, isto é, não escolhido pelo empregador, o resultado interpretativo a que chegamos é dificilmente sustentável, julga-se, do ponto de vista do nosso direito positivo.”

³¹ Sempre se diga que, mesmo perante uma eventual recusa de uma entidade seguradora em assumir o risco do empregador, o teletrabalho verifica-se na mesma, pois nada obsta à verificação dos elementos enunciados, que compõem a modalidade. No entanto, na prática, dificultá-lo-ia, uma vez que a transferência do dever de reparar os danos derivados de acidente de trabalho para uma entidade terceira — seguradora — é obrigatório, nos termos do n.º 1, do art. 79.º, da LAT.

³² Veja-se o caso dos trabalhadores que optam por recorrer a espaços de *co-working* ou aqueles que nem sequer têm um espaço físico definido, trabalhando enquanto viajam — os chamados nómadas digitais.

³³ “A saúde e segurança no novo regime do teletrabalho: reflexões sobre o “sentido mais favorável aos trabalhadores””, *Questões Laborais*, n.º 60, Ano XXIX, julho, 2022, p. 169

Com efeito, defende a autora que o regime do teletrabalho, nomeadamente no que releva o local de trabalho, beneficiaria de uma solução legal mais genérica, como a que se encontra na al. b), do n.º 3, do art. 106º do CT³⁴.

1.3 Exceção ao acordo de teletrabalho

Apesar de a modalidade de prestação de trabalho em teletrabalho já estar consagrada no nosso ordenamento jurídico desde 2003, como se viu, e de este depender da formalização de um acordo entre ambas as partes de uma relação laboral — a entidade empregadora e o (tele)trabalhador — também é verdade que existem circunstâncias em que o recurso ao teletrabalho é um direito do trabalhador, podendo este unilateralmente exigir o acesso ao regime, sem prejuízo de determinadas condições terem de se verificar. São esses os casos de o trabalhador vítima de violência doméstica³⁵ e de o trabalhador com responsabilidades familiares, como caracteriza JOANA NUNES VICENTE³⁶.

Relativamente ao trabalhador vítima de violência doméstica, nos termos do art. 166º-A, n.º 2, do CT, este pode alterar a prestação do seu trabalho para o regime de teletrabalho, bastando para tal verificarem-se os pressupostos do art. 195º, e que a atividade desempenhada seja compatível com a atividade desempenhada de forma presencial. Nestes termos, é necessário que o trabalhador apresente a devida queixa-crime da prática de violência doméstica, para além de exigir a saída do trabalhador da casa de morada de família³⁷, o que tem levantado algumas questões.

Desde logo, embora dúvidas não haja que a *ratio legis* é a proteção de um trabalhador colocado numa situação particularmente sensível, procurando garantir que este é capaz de manter a normal prestação do trabalho, a verdade é que esta acaba por ser mais penosa do que o próprio regime jurídico aplicável às vítimas de violência doméstica,

³⁴ *Op. cit.*, p. 169

³⁵ Nas palavras de CATARINA CARVALHO (“Reflexões sobre a proteção laboral das vítimas de violência doméstica – Breve análise comparativa entre os regimes português e espanhol”, p. 155 in AAVV, “*Para Jorge Leite. Escritos Jurídico-laborais*”, Vol. I, 1ª edição, Coimbra Editora, Coimbra outubro, 2014), aos trabalhadores vítimas de violência doméstica é atribuído “um conjunto de direitos que condicionam os poderes diretivo e organizativo do empregador, apesar de ele ser alheio ao fenómeno da violência doméstica cuja origem é extralaboral.”

³⁶ *Op. cit.*, p. 696

³⁷ Art. 195º, n.º 1, al. b) do CT

introduzido pela Lei 112/2009, de 16/09. Ora, nos termos do seu art. 14º, n.º 1, basta tão-só a denúncia do crime para que lhe seja aposto o estatuto de vítima³⁸. Nestes termos, perante esta discrepância, é defendido que esta norma exige uma interpretação corretiva da al. a), do n.º 2, do art. 195º do CT, como sustenta JOANA NUNES VICENTE³⁹, “no sentido de bastar a denúncia, feita pela vítima ou por outrem”, posição que queremos ser a mais indicada. Neste seguimento, CATARINA CARVALHO entende que, por se tratar de um crime público, e como tal, não dependente de queixa da vítima, deve prevalecer apenas a necessidade da denúncia, mesmo que não apresentada por esta, sob pena de se desvirtuar a *ratio legis*⁴⁰.

Em sentido contrário, DUARTE ABRUNHOSA E SOUSA entende que o direito de exigir teletrabalho só é adquirido mediante a apresentação de queixa-crime⁴¹.

No mais, a exigência da saída da casa de morada da família⁴² faz crer, como aponta CATARINA CARVALHO, que o legislador não considerou o teletrabalho no domicílio, remetendo para aquele que é prestado em espaços de *co-working* ou a prestação itinerante⁴³.

Independentemente do entendimento seguido, sempre se dirá que a recusa do empregador apenas se pode fundamentar na incompatibilidade da atividade desempenhada pelo trabalhador com o regime do teletrabalho, sem prejuízo de, caso o empregador possua mais do que um estabelecimento, tenha o trabalhador o direito de ser transferido para outro local, conforme preceitua o art. 195º do CT.

Com efeito, uma outra exceção à consensualidade necessária para o acordo de teletrabalho é a dos trabalhadores com filho até 3 anos de idade, introduzida no CT pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro. De forma a facilitar a conciliação entre a vida profissional e pessoal, o legislador, à boleia da transposição das Diretivas europeias⁴⁴,

³⁸ Art. 14º, n.º 1 da Lei 112/2009, de 16/09: “Apresentada a denúncia da prática do crime de violência doméstica, não existindo fortes indícios de que a mesma é infundada, as autoridades judiciárias ou os órgãos de polícia criminal competentes atribuem à vítima, para todos os efeitos legais, o estatuto de vítima.”

³⁹ *Op. cit.*, p. 697

⁴⁰ *Op. cit.*, p. 158

⁴¹ *Cf.* Nota de rodapé 47, “O enquadramento legal do teletrabalho em Portugal”, *Revista Derecho Social y Empresa*, n.º 6, 2016, Espanha, p. 149

⁴² Apesar de, no entendimento da autora, que acompanhamos, esta exigência acabe por reduzir o crime de violência doméstica ao meio doméstico, isto é, ao domicílio, o que não coaduna, de resto, com a própria norma penal (art. 152º, do Código Penal), uma vez que esta não exige, para se verificar, a coabitação entre a vítima e o agressor (*op. cit.*, p. 159)

⁴³ *Op. cit.*, p. 163

⁴⁴ Diretiva 2019/1158, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20/06

permite que o trabalhador possa exigir o recurso ao teletrabalho, bastando, para tal, nos termos do art. 166º-A, n.º 2, que a atividade desempenhada seja compatível com este regime de prestação de trabalho e que o empregador “disponha de recursos e meios para o efeito”. Cabe, deste ponto, fazer dois reparos que consideramos pertinentes.

Como faz notar DUARTE ABRUNHOSA E SOUSA⁴⁵, aparenta ser conferido ao empregador, em relação ao que se sucede com o trabalhador vítima de violência doméstica, mais um motivo de recusa — a (in)disponibilidade de recursos e meios para o desenvolvimento do teletrabalho.

Ora, sendo estes dois cenários, desde logo, exceções ao princípio geral do acesso ao teletrabalho, isto é, da necessidade de acordo entre as partes, o que se fundamenta no interesse maior de proteger o trabalhador em situação pessoal sensível, não se concebe o diferente tratamento jurídico atribuído a cada uma delas.

CAPÍTULO II

ACIDENTE DE TRABALHO EM TELETRABALHO

2.1 Notas Introdutórias

A criação de um regime legal de reparação de acidentes decorridos durante a execução do trabalho teve a sua origem aquando da Revolução Industrial, no século XIX, com o crescente uso de máquinas e da falta de condições de saúde e segurança em que o ambiente fabril operava. Com efeito, por razões sociais, foi necessária a criação de um mecanismo de compensação dos trabalhadores pela perda de ganho⁴⁶.

Com efeito, o atual regime de proteção dos trabalhadores em matéria de acidentes de trabalho e doenças profissionais está regulado pela LAT. Ademais, importa salientar que, paralelamente, a CRP consagra o “direito de todos os trabalhadores a assistência e justa reparação, quando vítimas de acidentes de trabalho ou de doenças profissionais”⁴⁷,

⁴⁵ Cf. Nota de rodapé 50, *op. cit.*, p. 150

⁴⁶ ADELAIDE DOMINGOS, *et. al.*, “Acidentes de trabalho e doenças profissionais. Introdução”, *Caderno CEJ*, Coleção Formação Inicial, julho, 2013, p. 17, disponível em [LinkClick.aspx](#)

⁴⁷ Art. 59º, n.º 1, al. f)

procurando o legislador, assim, garantir a tutela constitucional da proteção dos trabalhadores em matéria de reparação dos danos emergentes de acidente de trabalho, constituindo um direito fundamental de natureza económica⁴⁸.

Decorre do art. 8º da LAT que “É acidente de trabalho aquele que se verifique no local e no tempo de trabalho e produza direta ou indiretamente lesão corporal, perturbação funcional ou doença de que resulte redução na capacidade de trabalho ou de ganho ou a morte.”⁴⁹.

Ainda assim, como salienta PAULA NOVAIS PENHA⁵⁰, o legislador não oferece uma definição do que se considera um acidente, cabendo à doutrina e jurisprudência essa iniciativa. Assim, é seguro afirmar que um acidente, para efeitos de aplicação do regime da LAT, é um evento súbito⁵¹, imprevisto, fora do escopo da vontade do trabalhador e causador de um dano ao estado físico ou psíquico do mesmo⁵². Também assim, a obrigatoriedade da reparação dos danos emergentes de um acidente de trabalho, que caberá ao empregador, depende da existência de uma subordinação jurídica (e fática, como se verá) à entidade empregadora. Ora, referimo-nos, naturalmente, à existência de um contrato de trabalho.

Contudo, esta exigência não deixa de ser paradoxal. Isto porque, nos termos do art. 11º do CT, é através do contrato de trabalho que uma pessoa — o trabalhador —, se obriga a prestar a sua atividade perante outra pessoa, o empregador, conferindo-lhe a condição de trabalhador por conta de outrem e revestindo-o numa subordinação jurídica⁵³.

⁴⁸Também assim, ANA CATARINA CARVALHO, “Os acidentes de trabalho em regime de teletrabalho no domicílio do trabalhador”, *Revista Internacional de Direito do Trabalho*, Ano III, n.º 5, dezembro, 2023, p. 153

⁴⁹ Como refere JÚLIO GOMES (“Algumas reflexões críticas sobre a responsabilidade civil por acidentes de trabalho”, *Revista Julgar*, n.º 43, 2021, p. 136), “o que se tutela é apenas o trabalhador enquanto sujeito que põe no mercado a sua força de trabalho. Mesmo que esta seja embrulhada em carne e osso é a força de trabalho — enquanto capacidade de trabalho ou ganho — que é tutelada (...)”

⁵⁰ “Acidentes de trabalho reparáveis e tutela das vítimas”, *Minerva – Revista de Estudos Laborais*, Ano IX, I – 4ª Série, n.º 2, 2019, p. 20, disponível em <https://revistas.lis.ulsiada.pt/index.php/mrel/article/view/2754>

⁵¹ Quanto a esta questão, veja-se o acórdão do STJ, de 30/11/2000, referente ao proc. 01S1591, disponível em www.dgsi.pt

⁵² A título de exemplo, veja-se, na doutrina, ADELAIDE DOMINGOS, *et. al.*, *op. cit.*, p. 27, PAULA NOVAIS PENHA, *op. cit.*, p. 83. Ainda se considera o chamado “dano funcional”, isto é, um dano nos instrumentos que auxiliem o trabalhador, como cadeiras de rodas, óculos e afins. Nesse sentido, veja-se, o acórdão do TRL, de 29/04/2020, referente ao proc. 962/19.4T8TVD.L1-4, disponível em www.dgsi.pt

⁵³ IVÁN RODRIGUEZ CARDO (“Accidente de trabajo y teletrabajo: una relación difícil”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*”, n.º 166, 2023, p. 143) afirma que é subordinação jurídica do trabalhador que lhe confere essa proteção, pois passa a enquadrar-se no centro organizacional do empregador, a quem cabe o dever de proteger os trabalhadores dos riscos laborais.

Entretanto, e como faz notar PEDRO ROMANO MARTINEZ, neste contexto, não é efetivamente exigível um contrato de trabalho válido⁵⁴. O autor afirma que se o trabalhador tiver desenvolvido a sua atividade, não obstante o contrato poder ser considerado inválido a posteriori⁵⁵, os efeitos da relação laboral mantêm-se, como preceitua o art. 122º do CT.

Aqui chegados, retira-se que o acidente de trabalho é, *per si*, um conceito que engloba vários outros conceitos, nomeadamente o local de trabalho e o tempo de trabalho, tão problemáticos para a questão dos acidentes de trabalho em teletrabalho, cerne do presente trabalho e merecedores de estudo, como se verá nos pontos seguintes. Neste sentido, cabe esclarecer que, como já se viu, a estruturação do regime legal foi feita com base no dito trabalho tradicional, isto é, o trabalho presencial, o que, ainda nos dias de hoje, faz sentido, uma vez que é nesses moldes que se demonstra haver mais acidentes de trabalho graves⁵⁶.

Em oposição, de facto, a laboração em teletrabalho aparenta não sujeitar o trabalhador a tantos riscos, pelo que, certamente, não haverá tanto a possibilidade de um dano maior, como a perda da vida do trabalhador ou a sua incapacidade⁵⁷. Todavia, não se admite uma aplicação desigual do regime entre trabalhadores presenciais e trabalhadores em teletrabalho, uma vez que, nos termos do art. 169º, n.º 1 do CT, existe um princípio de igualdade de tratamento entre estes⁵⁸, como também resulta do art. 13º

⁵⁴ *Op. cit.*, p. 15

⁵⁵ Veja-se o exemplo de um acidente de trabalho que vitime um trabalhador menor de idade. Nos termos do art. 68.º, do CT, a idade mínima para prestar trabalho é de 16 anos (ainda que se admita a contratação de menores de 16 anos, conquanto o trabalho prestado seja de natureza leve, ou de cariz cultural, artístico e publicitário, como regula a Lei 105/2009, de 12/02). Se o contrato de trabalho celebrado com o menor for válido, será de aplicar o regime legal geral de reparação de acidentes de trabalho (onde se inclui, também o regime excecional regulado pela Lei 105/2009, no seu art. 4.º). Ainda assim, na eventualidade de o contrato não ser válido, logo nulo, mantêm-se os efeitos produzidos durante o tempo em que este se foi executando. Nesse sentido, veja-se o acórdão do STJ, de 03/10/2000, do relator José Mesquita, disponível em www.dgsi.pt, onde, para além de se confirmar a manutenção dos efeitos do contrato enquanto este vigorasse, considerou-se que o próprio contrato de seguro de acidentes de trabalho, celebrado entre a entidade empregadora e uma seguradora, abrangeria o trabalhador menor, sendo a seguradora, assim, também ela responsável pela reparação dos danos emergentes por acidente de trabalho.

⁵⁶ De acordo com os dados estatísticos disponibilizados pela ACT, em https://portal.act.gov.pt/Pages/acidentes_de_trabalho_graves.aspx, os acidentes de trabalho graves sofridos em contexto do domicílio do trabalhador correspondem a, sensivelmente, 0,54% (13 em 2 424) do total de acidentes verificados. Em contraposição, aqueles que se verificaram apenas em zonas industriais, como estaleiros e obras, ou outros não especificados, correspondem a 71,95% da totalidade dos acidentes graves ocorridos desde 2021 (1 744 em 2 424).

⁵⁷ Também assim, Pedro Romano Martinez, *op. cit.*, p. 9

⁵⁸ Como refere ANA CRISTINA COSTA (*op. cit.*, p. 167), apesar de esta norma permitir assegurar os trabalhadores que, recorrendo à modalidade de teletrabalho — pela via do acordo ou, sobretudo, aqueles

da CRP, mantendo a obrigação da realização de exames médicos⁵⁹ e, também assim, a avaliação de riscos ergonómicos no local de trabalho do teletrabalhador.

2.2 Local de trabalho

Para efeitos de caracterização de acidente de trabalho, exige-se que, nos termos do art. 8.º da LAT, o facto gerador do dano ocorra no local de trabalho. Para esse efeito, considera-se que o local de trabalho não se limita ao espaço do posto de trabalho ocupado pelo trabalhador, mas engloba todos os locais para onde este se deva dirigir, em função do trabalho, claro está, desde que esteja sob o controlo, direto ou indireto, do empregador⁶⁰. Como explicita PEDRO ROMANO MARTINEZ, esta norma alarga o conceito, de forma a não se limitar ao espaço físico da empresa, abrangendo locais onde nem sequer pode ser prestado trabalho, como áreas de refeição ou pausas, ou locais onde o trabalhador se encontre por motivos relacionados com a prestação do trabalho, como consultas de medicina do trabalho⁶¹. Nessa senda, JÚLIO GOMES assume que se trata de um alargamento do conceito de “local de trabalho”, de forma a acautelar devidamente os trabalhadores que exerçam funções mais nómadas ou itinerantes⁶².

Assim, indo ao encontro do que ambos os autores entendem, a sujeição de um trabalhador ao controlo, direto ou indireto, do empregador pode-se resumir na autonomia que o trabalhador possui, no momento da verificação do acidente, face ao empregador, carecendo de uma distinção entre a vida pessoal e privada do trabalhador⁶³.

que estejam em situação de o poderem exigir —, não poderão ser prejudicados nem tratados de forma diferente dos restantes, essa igualdade de tratamento estaria sempre garantida, mesmo sem a alteração do art. 169º do CT, introduzida pela Lei n.º 83/2021, de 06/12

⁵⁹ Aliás, esta obrigação é, para os teletrabalhadores, reforçada. Nos termos do n.º 3, do art. 179º-A, do CT, a realização de exames médicos é feita anualmente, em contraposição com a frequência bienal, prevista na al. b), do n.º 3, do art. 108º da LSST, para a generalidade dos trabalhadores. Concordando com o que considera ANA CRISTINA COSTA (*op. cit.*, p. 172), esta solução acaba por ser paradoxal, na medida em que as atividades de risco elencadas no art. 79.º da LSST, na teoria mais suscetíveis de resultarem em acidentes de trabalho graves, não são abrangidos por esta exigência.

⁶⁰ *Cf.* n.º 2, al. a)

⁶¹ *Op. cit.*, p. 17

⁶² “*O acidente de trabalho – o acidente in itinere e a sua descaracterização*”, 1ª edição, Coimbra Editora, Coimbra, 2013, p. 109/110

⁶³ Veja-se JÚLIO GOMES, *op. cit.*, p. 111-119. O autor faz referência, neste tópico, a uma doutrina que considera que todos os acidentes que ocorram em função do contrato de trabalho, isto é, situações em que o acidente apenas ocorreu naquelas circunstâncias pelo cumprimento do contrato de trabalho,

Ora, o controlo a que alude o al. a), do n.º 2, do art. 8.º, da LAT, resulta da concretização da teoria do risco económico⁶⁴. Como tal, verificando-se algum tipo de controlo do empregador, será este o responsável pela reparação do infortúnio, uma vez que este retira proveito do trabalho de outrem, que, por sua vez, coloca à disposição a sua capacidade de trabalho⁶⁵.

De uma forma natural, não se levanta dúvidas quanto à ocorrência de um acidente de trabalho, no posto de trabalho do trabalhador e no espaço da empresa, durante o horário de trabalho — tratando-se, neste caso, da existência de um controlo direto do empregador⁶⁶.

Concomitantemente, e no que mais releva para a questão do teletrabalho, o controlo indireto manifesta-se, particularmente, nos trabalhadores que possuam alguma independência na execução da sua função, como aqueles que a desempenham em local fora do espaço físico da empresa⁶⁷. Ora, no caso concreto dos trabalhadores em teletrabalho, pela definição de um local de trabalho concreto, como decorre da obrigação imposta pelo acordo de teletrabalho, quando este local seja o domicílio do trabalhador, o empregador terá sempre de manter alguma forma de controlo, o que levanta algumas questões relativamente ao respeito pelo direito à privacidade do trabalhador. Assim, sempre se dirá que, do acordo de teletrabalho, deve constar a indicação de um endereço concreto, onde o teletrabalhador desempenhará o seu trabalho⁶⁸, de forma que o empregador possa concretizar o seu controlo no referido local⁶⁹.

fundamentando-se, para tal, na difícil distinção entre a esfera pessoal e profissional do trabalhador no momento do acidente, que como se verá, tem muita relevância para a caracterização dos acidentes de trabalho em teletrabalho no domicílio do trabalhador.

⁶⁴ Também assim, DIANA DUARTE DE JESUS (“Os acidentes de trabalho em teletrabalho: algumas reflexões sobre o regime jurídico português”, *De Legibus – Revista de Direito da Universidade Lusófona de Lisboa*, n.º 7, 2024, p. 56)

⁶⁵ Veja-se AVELINO MENDONÇA BRAGA (“Da responsabilidade patronal por acidentes de trabalho”, *Revista da Ordem dos Advogados*, Vol. II, Ano 7, n.º 3 e 4, 1947, p. 182, disponível em <https://historia.oa.pt/wp-content/uploads/2021/11/1947-Vol.-II-Ano-7-No-3-e-4-Capitulo-08.pdf>. De igual modo, o acórdão do STJ, de 11/11/1997, referente ao proc. 97A704, disponível em www.dgsi.pt, em que considerou o Tribunal que esta teoria não se traduz num risco específico, mas de um genérico, ligado ao conceito de autoridade patronal.

⁶⁶ Nesse sentido, veja-se SARA LEITÃO (“Os acidentes de trabalho em teletrabalho”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, 2021 – I, Centro de Estudos Judiciários, Lisboa, p. 216)

⁶⁷ Também assim, PEDRO ROMANO MARTINEZ, *op. cit.*, p. 17

⁶⁸ Retomamos o alinhamento anteriormente mencionado, do qual decorre que a expressão “habitualmente”, aditada à al. b) do n.º 4 do art. 166.º do CT (e no art. 170.º-A), pela Lei 83/2021, de 06/12, não possa ser aceite — o teletrabalhador apenas pode cingir a prestação de trabalho ao local de trabalho que conste do acordo de teletrabalho.

⁶⁹ Mormente o dever de o trabalhador facultar o acesso do empregador ao local de trabalho, nos termos do n.º 4 do art. 170.º-A do CT.

Isto posto, tendo em atenção que o local onde o trabalho é desempenhado se encontra fora do domínio do controlo do empregador, o que será objeto de controlo é a atividade desenvolvida propriamente dita, com recurso às TIC, como vimos. Nestes termos, o controlo indireto do empregador, para efeitos do art. 8.º, n.º 2, al. a), concretizar-se-á nos moldes descritos, tendo particular relevância no teletrabalho⁷⁰.

2.2.1. Problema na concretização do local de trabalho no acordo de teletrabalho

Feitas estas considerações, fica a certeza de que, do acordo de teletrabalho entre o empregador e o trabalhador, tem de constar um local de trabalho concreto — no caso do teletrabalho no domicílio do trabalhador, deverá ser este o local que tem de constar. No entanto, queda a dúvida: no cenário descrito, considerar-se-á o domicílio como um todo ou apenas será de considerar o local específico onde o trabalho é efetivamente desempenhado, como um escritório?

PEDRO ROMANO MARTINEZ afirma que o local destacado no acordo, quando este coincida com o domicílio do trabalhador, deve ser considerado como um todo. Assim, a escolha de onde desempenhar a atividade, dentro da morada escolhida, cabe unicamente ao trabalhador, não sendo necessária a comunicação ao empregador da mudança de local⁷¹. Desta feita, consideramos, também, que permitir que o empregador impusesse uma limitação ao trabalhador, ao restringir-lhe o trabalho a uma só divisão da sua casa, seria excessivo e, diga-se, abusivo, tendo em consideração os direitos potencialmente em crise, como o direito à propriedade privada e o direito à intimidade da vida pessoal do trabalhador⁷².

Importa referir, desde logo, que a aplicação desta modalidade de prestação de trabalho pressupõe um acordo. Nestes termos, e como aponta ANA CATARINA CARVALHO, vigora o princípio da liberdade contratual, vertido no art. 405.º, n.º 1 do

⁷⁰ Também assim, SARA LEITÃO, *op. cit.*, p. 216

⁷¹ *Op. cit.*, p. 27

⁷² Em sentido idêntico, veja-se SARA LEITÃO, *op. cit.*, p. 223. Tal como a autora refere, a única consideração que se impõe ao trabalhador, relativamente à sua gestão do domicílio, aquando do desempenho do teletrabalho, poderá ser a garantia de que o local onde este opta por desenvolver a sua atividade seja próprio e salubre.

CC, assim como o princípio *pacta sunt servanda*, por sua vez, presente no art. 406.º, n.º 1 do CC⁷³.

Assim, a consideração do local de trabalho como um todo importaria a assunção, por parte do empregador do dever de garantir as condições adequadas, em matéria de saúde e segurança, de todo o domicílio, situação que seria, a nosso ver, inoportável⁷⁴. Esta questão já foi, aliás, dirimida pela doutrina espanhola⁷⁵, que considerou que a delimitação de um local de trabalho exato permite uma melhor aplicação dos mecanismos de prevenção de riscos.

Nos termos descritos, somos da opinião de que, de facto, não será exigível a definição de um local concreto dentro do domicílio do trabalhador, por se revelar desprovido de utilidade, na medida em que limitaria, em demasia, a proteção garantida ao teletrabalhador em matéria de acidentes de trabalho. Isto porque os trabalhadores presenciais beneficiam de uma ampla extensão dos conceitos aplicáveis ao regime da reparação de acidentes de trabalho, nomeadamente o local de trabalho, pelo que, permitir que um teletrabalhador fosse limitado a um só espaço de sua casa, não seria conforme ao princípio de igualdade de tratamento.

Como tal, cremos que será de considerar como local de trabalho, dentro do domicílio do trabalhador, as divisões que se considerem adequadas e convenientes à realização da atividade do trabalhador⁷⁶. Ainda assim, alerta-se para o facto de que esta solução, embora nos pareça mais correta poderá não ser capaz de abranger todos os eventuais eventos geradores de um dano para o trabalhador, nomeadamente aqueles que ocorram nas divisões não abrangidas por estenexo funcional. No entanto, consideramos ser possível inserir esses espaços, mormente aqueles que se demonstram adequados à satisfação de necessidades atendíveis do teletrabalhador, no escopo dos acidentes de trabalho *in itinere*, por força no n.º 3, do art. 9º, da LAT, como à frente veremos.

⁷³ *Op. cit.*, p. 162

⁷⁴ No mesmo sentido, DIANA DUARTE DE JESUS, *op. cit.*, p. 61

⁷⁵ Assim, ALEJANDRA SELMA PENALVA (“El accidente de trabajo en el teletrabajo. Situación Actual y nuevas perspectivas”, *Temas Laborales*, n.º 134, 2016, p. 147). Diga-se que este entendimento acompanha a decisão do legislador espanhol que, no art. 16.º da Ley n.º 10/2021, de 09/07, referente à avaliação de riscos por parte da entidade empregadora, estipula que se deve cingir ao local concretamente definido para a prestação do trabalho, disponível em <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-11472>

⁷⁶ Como faz notar SARA LEITÃO, *op. cit.*, p. 223

2.2.1.1 Acidente de Trabalho vs. Acidente Doméstico

Mesmo com a circunscrição do local de trabalho de um teletrabalhador a um espaço físico próprio dentro do seu domicílio, não se lhe pode exigir que nele permaneça durante toda a sua jornada de trabalho. Com efeito, é lícito que o trabalhador usufrua das mesmas pausas que usufruiria no regime de trabalho presencial — o que dificilmente se alcançaria se o trabalhador nem pudesse, sequer, sair do seu escritório para, por exemplo, dirigir-se à casa de banho.

Esta ida à casa de banho é, no cenário exemplificativo que adotamos, passível de suscitar uma questão importante (e controversa). Como refere JÚLIO GOMES, tratando-se da residência do trabalhador, por ser um espaço que está na sua livre disposição e cujo risco de ocorrência de lesão não é exponenciado pelo trabalho, dificilmente se consideraria, como acidente de trabalho, uma queda na casa de banho⁷⁷. A doutrina⁷⁸ tem sido unânime, relativamente à dificuldade de concretizar um nexo causal entre o trabalho prestado e o dano ocorrido, quando este ocorra em espaços que sejam da esfera privada do trabalhador, sob pena de se considerar como acidente doméstico e, por conseguinte, inviabilizar-se a aplicação do regime legal de reparação do acidente de trabalho.

Isto posto, importa esclarecer, antes do mais, o que é um acidente doméstico. Pelo exposto, trata-se de um facto, gerador de um dano para o interveniente, que ocorra no domicílio, mas que não se relacione com a prestação do trabalho. Deste modo, à margem do que se presume para a ocorrência de um acidente de trabalho, não basta, nestes casos, a mera verificação do facto gerador do dano em tempo e local de trabalho⁷⁹. Como tal, uma vez que seria excessivo remeter para o empregador todo o risco que provenha do domicílio do trabalhador, para além dos elementos acima descritos, parece-nos que, de igual modo, se exija um nexo entre a lesão, o local e a realização do trabalho.

⁷⁷ *Op. cit.*, p. 181 — “Os acidentes ocorridos na própria residência do trabalhador não são tutelados, provavelmente, por se situarem numa esfera de risco do próprio trabalhador, num espaço por este controlado e a cujos perigos sempre se exporia, mesmo sem o trabalho”

⁷⁸ A título de exemplo, veja-se PEDRO ROMANO MARTINEZ (*op. cit.*, p. 28), SARA LEITÃO (*op. cit.*, p. 223) e TERESA COELHO MOREIRA e INÊS DIAS (“Acidente de trabalho no regime do teletrabalho”, *Revista Noticias CIELO*, ADAPT University Press, n.º 1, 2023, p. 4, disponível em https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2023/01/coelho_dias_noticias_cielo_n1_2023.pdf)

⁷⁹ Trata-se de uma presunção *iuris tactum*, consagrada no art. 8.º, n.º 1 e concretizada no art. 10.º da LAT, que dispensa o trabalhador da prova do nexo de causalidade entre o facto e o dano, recaindo esse ónus sobre a entidade empregadora.

Apesar de, entre nós, o teletrabalho estar a ter, cada vez, mais adesão, e o risco de ocorrência de um infortúnio nem assim ser inexistente, na nossa jurisprudência ainda não há casos de acidentes de trabalho de trabalhador em regime de teletrabalho no seu domicílio. Por momento, cingimo-nos a outros ordenamentos europeus e às decisões dos seus tribunais, de forma a melhor entender o enquadramento jurídico que é dado a estas situações particulares.

Em Espanha, o regime dos acidentes de trabalho é similar ao português — ocorrendo em tempo e no local de trabalho, opera a chamada “presunção de laboralidade”, dispensando o trabalhador da prova do nexo entre a lesão e o trabalho⁸⁰. Focando-nos na questão do local de trabalho, trazemos à colação a decisão do Tribunal de Cáceres⁸¹. Em causa, estava uma trabalhadora que, devido à pandemia do COVID-19, como tantos outros, se encontrava no regime de teletrabalho no seu domicílio.

Sucedo que, ao sair da casa de banho, e a retornar ao seu posto de trabalho — em frente a um computador — a trabalhadora caiu ao chão, acabando por se magoar, com alguma gravidade até, no pescoço e nas costelas. Pela mútua⁸², defendeu-se que o acontecimento não se enquadraria na extensão de local de trabalho, uma vez que, não só esta não se encontrava a trabalhar, em sentido estrito, como tal facto resultaria numa interrupção do nexo causal entre o trabalho e o dano.

Ora, num primeiro momento, o juiz estabelece que perante a mesma situação, na circunstância de trabalho presencial, não se poria dúvidas sobre o enquadramento do regime de reparação dos acidentes de trabalho. Como tal, tendo em atenção que a deslocação da trabalhadora teve por base a satisfação de uma necessidade fisiológica, não se pode obstar à igualdade de tratamento entre trabalhadores presenciais e em teletrabalho⁸³, posição que acompanhamos. Posto isto, entendeu o Tribunal, neste caso, considerar o facto como acidente de trabalho.

⁸⁰ Nesse sentido, por todos, MARIA JOSÉ GÁRZON e CARMEN JOVER RAMÍREZ (*op. cit.*, p. 9) e “Teletrabajo y accidente de trabajo. Criterios judiciales”, *Servicios de Estudios de la UGT*, n.º 22, outubro, 2023, Espanha, disponível em https://ugt-sp.es/wp-content/uploads/Jurisprudencia.-AT_teletrabaj._.pdf

⁸¹ Sentença 297/2022, de 26/10, no Juzgado de lo Social n.º 1, disponível em <https://normacef.es/buscaResult/shDocumento.aspx?id=NSJ064565&tkId=f6c254a2-3649-4be2-aa32-4b0e4349b982&op=rtss>

⁸² Figura comum no ordenamento espanhol, as “mutuas colaboradoras com la seguridad social” são entidades privadas que colaboram com a Segurança Social, não tendo escopo lucrativo, encontrando-se reguladas pelos arts. 80.º e ss. do Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30/10

⁸³ Nas palavras do Juiz Mariano Mecerreyes Jiménez, “No se trata aquí de hacer mejor condición a quien teletrabaja, al contrario, se busca evitar su desprotección”.

Entre nós, JÚLIO GOMES tem o mesmo entendimento, considerando que, precisamente, se tivesse ocorrido no espaço da empresa, a mesma situação seria acidente de trabalho. Como tal, entende o autor que deve prevalecer a igualdade de tratamento entre trabalhadores, não se podendo permitir qualificações diferentes para situações similares⁸⁴.

Por outro lado, como exemplo de decisão contrária, identificamos o acórdão do Tribunal Supremo de Justiça da Galiza⁸⁵. De forma sucinta e para efeitos de enquadramento fático, a análise da situação baseia-se numa lesão num ombro de uma trabalhadora, que trabalhava em regime de teletrabalho a partir de sua casa, supostamente sofrida enquanto esta instalava um segundo monitor para o computador.

Na opinião dos Juízes, confirmando a decisão proferida em 1ª Instância, o dano não se gerou por consequência do trabalho — isto é, não se considerou verificado o nexó causal entre o trabalho e a lesão, nem este ocorreu no tempo e no local de trabalho. Estes pressupostos são, à luz da legislação espanhola, essenciais para estabelecer a presunção suprarreferida⁸⁶.

Destarte, entendeu o Tribunal que a prova produzida pela trabalhadora não foi suficiente para operar a presunção em seu favor, pois todos os factos foram, desde logo, postos em causa⁸⁷. Como tal, não se permitiu operar a presunção de que a lesão constituía um acidente de trabalho, o que significaria a inversão do ónus da prova para a entidade empregadora e a mútua. Sendo assim, cabia à trabalhadora fazer prova dessa relação, o que não se verificou⁸⁸.

Sempre se dirá que a prova da ocorrência de um acidente de trabalho é mais penosa para um teletrabalhador do que para um trabalhador em regime presencial, não só pela

⁸⁴ “O teletrabalho obrigatório em tempos de COVID-19 e algumas insuficiências do regime jurídico português” in “Trabalho na era digital: Que direito?”, *Estudos APODIT 9*, M^a PALMA RAMALHO, JOANA VICENTE, CATARINA CARVALHO (coord.), Lisboa, 2022, p. 197/198

⁸⁵ Sentencia n.º 988/2022, de 25/02/2022, disponível em <https://normacef.es/buscaResult/shDocumento.aspx?id=NSJ064668&tkId=034e5da0-4565-42cb-8996-b41d3205d0cc&op=rtss>

⁸⁶ Art. 156.º, da *Ley General de la Seguridad Social*

⁸⁷ Saliente-se que, segundo o Tribunal, os factos alegados pela trabalhadora, perante a entidade seguradora e na sua petição para o Tribunal, não foram coincidentes, o que acabou por resultar na sua valoração negativa.

⁸⁸ Considerou o Tribunal que não foi possível concluir pela verificação do infortúnio em local e tempo de trabalho, nem que a sua origem tenha sido a movimentação de um monitor de computador

existência de testemunhas⁸⁹, mas também pela questão de todos os elementos caracterizadores do *típico* acidente de trabalho estarem mais consolidados e menos propícios à interpretação dos intervenientes. Dessa maneira, e como esta última decisão evidencia, é essencial que do acordo de teletrabalho, esteja delimitado um local concreto para a prestação do trabalho, sendo certo também que, para efeitos de acidentes de trabalho, este local não é propriamente estanque, devendo-se garantir a devida extensão do conceito, de forma a abranger determinadas situações do quotidiano do teletrabalhador, como se considerou na decisão do Tribunal de Cáceres.

2.3 Tempo de Trabalho

Apesar de o teletrabalhador não estar, em bom rigor, sujeito a um controlo direto do empregador, uma vez que este não estará fisicamente presente, por exemplo no domicílio do trabalhador, cabe esclarecer que se exige o cumprimento do PNT, no seu limite máximo, diário e semanal, como mencionado no art. 198.º e concretizado no art. 203.º, ambos do CT. De igual modo, as normas que regulam a prestação de trabalho dos trabalhadores presenciais, nomeadamente em termos de descanso, feriados e férias, aplicam-se, por igual, aos teletrabalhadores⁹⁰.

Ainda assim, importa referir que o conceito em questão — tempo de trabalho —, não se confunde com o que estabelece o CT e com o que estabelece a LAT, para efeitos de acidentes de trabalho. De facto, decorre do art. 197.º do CT que será de considerar como tempo de trabalho, não só o tempo em que o trabalhador estará *efetivamente* a trabalhar, mas também abrange os momentos em que este está disponível para a sua

⁸⁹ Claro está que, em contexto familiar, poderá haver o testemunho de familiares do trabalhador, por serem também eles frequentadores do local de trabalho, não se valorando suficientemente — como se valoraria, por exemplo, as declarações dos demais trabalhadores —, de forma a provar os factos alegados (Cf. ANA CATARINA CARVALHO, *op. cit.*, p. 168 e PILAR CONDE COLMENERO, “Accidente de trabajo y teletrabajo: casuística y dificultades prácticas. Comentario a la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia 988/2022, de 25 de febrero”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, Centro de Estudios Financieros, Espanha, 2023, p. 182, disponível em <https://revistas.cef.udima.es/index.php/rtss/article/view/10275/11261>

⁹⁰ Assim, SÓNIA SANTOS VIANA (“Os remotos e recentes desafios do teletrabalho”, *Revista de Direito Civil*, Ano VII, n.º 74, Almedina, Coimbra, 2022, p. 723/724) e PEDRO ROMANO MARTINEZ (*op. cit.*, p. 17)

realização⁹¹ e as interrupções e intervalos. Aliás, nem com a introdução do art. 170.º-A, do CT, aditado pela Lei n.º 83/2021, de 06/12, se obteve uma harmonização dos demais conceitos, o que já abordamos no presente estudo.

No entanto, este conceito é, para efeitos de qualificação de acidente de trabalho, mais abrangente. Destarte, atente-se na al. b), do n.º 2, do art. 8.º, da LAT, onde se estabelece o conceito de *tempo de trabalho*, e a extensão do mesmo no art. 9.º. Como tal, para além do PNT, relevam os momentos anteriores e posteriores à prestação de trabalho, assim como as interrupções que não se enquadrem no elenco taxativo do n.º 2 do art. 197.º do CT⁹², na esteira do que ensina PEDRO ROMANO MARTINEZ⁹³.

Desta feita, tenhamos em atenção que o regime legal foi pensado para o trabalho presencial, o que não coaduna com o teletrabalho, desde logo porque da interpretação conjunta dos conceitos operativos que compõem um acidente de trabalho — em particular, o local e o tempo de trabalho —, conclui-se que o domicílio do trabalhador não estará abrangido, nomeadamente por se tratar de um espaço onde o empregador não exerça algum tipo de controlo.

2.3.1 Controlo das horas de trabalho

Como se viu, um dos desafios que se levanta para o teletrabalhador é fazer prova de que os acontecimentos que geraram o dano, foram realmente produzidos no contexto de trabalho, dado que o afastamento físico do trabalhador do centro nevrálgico da empresa, que se traduzirá, claro está, na impossibilidade de controlo em tempo real, acarreta um ónus pesado.

⁹¹ Esta disponibilidade terá de ser prestada no local de trabalho, caso contrário, isto é, se o trabalhador estiver fora de um local abrangido pelo controlo do empregador, como o seu domicílio, ainda que com essa disponibilidade para a prestação do trabalho, considerar-se-á como tempo de repouso — Cf. Acórdão do STJ, referente ao proc. 08SO930, de 19/11/2008, do relator Sousa Grandão, disponível em www.dgsi.pt. Saliente-se, também, a decisão do caso *Matzak* (proc. C-518/15 do TJUE), relativamente ao tempo que o trabalhador, estando num local que não coincida com o de trabalho, tenha para se apresentar ao serviço, pode, ou não, considerar-se tempo de trabalho.

⁹² Segundo ANA CATARINA CARVALHO (*op. cit.*, p. 164), o texto do art. 170.º-A do CT aparenta não abranger os momentos de interrupção, como pausas, o que seria violador do princípio de igualdade entre trabalhadores em regime presencial e teletrabalhadores.

⁹³ *Op. cit.*, p. 17

Desde logo, decorre do art. 202.º do CT, que o empregador tem a obrigação de manter registo do tempo em que o trabalhador está a desempenhar a sua função profissional. Desta feita, pelo exposto, perante a dificuldade que o teletrabalhador enfrenta, este registo traduzir-se-á num meio idóneo a provar que o acidente se tenha produzido no tempo de trabalho. Evidentemente que nem todas as modalidades de teletrabalho se adequam ao registo de tempo de trabalho, como aponta DIANA DUARTE DE JESUS, nomeadamente naquelas cuja conexão entre o trabalhador e o empregador não é permanente⁹⁴.

De tal forma, parece-nos pertinente, neste ponto, referir a eventual possibilidade de utilização de meios de vigilância à distância, prevista no art. 20.º do CT. De facto, de forma perentória, é seguro afirmar que o recurso a estes meios, para efeitos de controlo do desempenho, é proibido. Ainda assim, como decorre do seu n.º 2, esta utilização torna-se lícita quando justificada pela necessidade de garantir a proteção e segurança de pessoas ou bens, ou quando se verifiquem determinadas exigências inerentes à natureza da atividade⁹⁵.

Ora, estando em causa o trabalho mormente prestado no domicílio, parece-nos cabalmente vedada a colocação de videovigilância, por parte do empregador, no local de trabalho⁹⁶ — domicílio do trabalhador — independentemente do motivo, salvaguardando, como não podia deixar de ser, o direito da reserva da intimidade da vida privada e familiar do trabalhador⁹⁷.

Similarmente, a legislação espanhola⁹⁸ permite ao empregador adotar as medidas de controlo que considerar “mais oportunas”, ressaltando a dignidade dos trabalhadores

⁹⁴ *Op. cit.*, p. 67. Falamos das ligações *offline*, onde ao trabalhador é dada uma determinada tarefa e este, após a finalização de dita tarefa, coloca o produto à disposição do empregador (ou beneficiário da prestação) — assim, MARIA REGINA GOMES REDINHA, *op. cit.*, p. 14/15

⁹⁵ GLÓRIA REBELO (“*Teletrabalho e Privacidade: contributos e desafios para o Direito do Trabalho*”, Editora RH, 1ª edição, Lisboa, 2004, p. 71) fornece o exemplo da videovigilância colocada junto a balcões de atendimento em postos de combustível que, por serem frequentemente alvo de roubos, justifiquem a utilização destes meios.

⁹⁶ Este nosso entendimento parece ser razoável à luz da jurisprudência portuguesa. Veja-se, nesse sentido, o sumário do acórdão do STJ, de 08/02/2006, referente ao proc. 05S3139, disponível em www.jurisprudencia.pt. Apesar de não a decisão não se debruçar sobre o teletrabalho e o domicílio do trabalhador, consideramos que a mesma é extensível ao que pretendemos concluir. De facto, entendeu o Tribunal que a utilização de videovigilância apenas é permitida quando, à luz do princípio da proporcionalidade, se mostre necessária e adequada aos fins a que se destina, sempre em prejuízo de uma limitação à reserva da intimidade pessoal. No nosso caso, o domicílio do trabalhador terá de ter, a nosso ver, uma proteção reforçada.

⁹⁷ Art. 26º, n.º 1, da CRP

⁹⁸ Art. 20.º, n.º 3 do Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23/10, disponível em <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con>

como limite máximo. Nessa esteira, MARÍA VILLA FOMBUENA⁹⁹ considera que o legislador pretendeu garantir, desde logo, a proteção de um espaço privado — o domicílio do trabalhador —, salvaguardando, desta forma, o direito à intimidade e à privacidade, sem prejuízo da necessidade reconhecida em manter o controlo do teletrabalhador. Não obstante, é por demais evidente que o teletrabalhador tem uma obrigação contratual em cumprir o horário de trabalho estipulado, o que exige, para tal, um meio de controlo, que será, naturalmente, à distância.

Nessa esteira, recorreremos, mais uma vez, à jurisprudência (estrangeira) para concretizar no que se poderá, ou não, considerar como tempo de trabalho para efeitos de qualificação como tempo de trabalho.

Para tal, vejamos a decisão do Tribunal de Santander¹⁰⁰, de 08/03/2023, relativamente a um teletrabalhador que, durante um período de descanso, caiu em sua casa, sofrendo um golpe numa mão. Na ótica dos magistrados, não se colocavam dúvidas quanto ao facto de o infortúnio ter ocorrido em tempo e em local de trabalho. De facto, apesar de o trabalhador se encontrar sozinho, impossibilitando recorrer, assim, à prova testemunhal, foi possível concluir que a queda se havia dado a meio do tempo de trabalho. Do mesmo jeito, somos da opinião que a mesma situação, ocorrida num regime presencial, não levantaria qualquer problema, o que impossibilitaria a conclusão *in fine* de que não se trataria de um acidente de trabalho, tal como concluiu o Tribunal.

No entanto, de modo a melhor entender a forma de como o controlo do tempo de trabalho no regime de teletrabalho pode influenciar a qualificação de um dano, é relevante analisar a sentença do Tribunal Superior de Justiça de Madrid¹⁰¹, de 03/02/2023.

Em causa está um teletrabalhador que sofre um enfarte, que lhe causa a morte, ocorrendo antes de este iniciar o seu trabalho. Estava estabelecido um programa online que permitia ao trabalhador assinalar quando é que iniciava a função, tendo este uma hora de início definida, às nove da manhã, sendo certo que podia, por sua iniciativa e sem necessidade de avisar o empregador, começar uma hora mais cedo ou mais tarde.

⁹⁹ “La privacidad en el teletrabajo. Un análisis en el contexto de pandemia por covid-19”, *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, N.º 157, 2021 Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, Espanha, p. 209, disponível em <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7968642>

¹⁰⁰ SJSO 923/2023, do Juzgado de lo social n.º 3, disponível em <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/3a5df51a7cca9af3a0a8778d75e36f0d/20230502>

¹⁰¹ STSJ 89/2023, da Sala de lo social, disponível em <https://www.poderjudicial.es/search/openDocument/c2f9af70c5f4b2d9a0a8778d75e36f0d>

Considera o Tribunal que o trabalhador não tinha iniciado a sua jornada de trabalho, não obstante de não colocar nenhum impedimento à ocorrência de um acidente de trabalho em teletrabalho, caso os elementos caracterizadores — local e tempo de trabalho, se considerem verificados. Realmente, a decisão quanto ao local de trabalho foi perentória, mesmo o enfarte ter ocorrido na casa de banho do domicílio do trabalhador, este não se restringe a um espaço físico específico¹⁰², como, de resto, já afirmamos.

Em sentido contrário, entendeu-se que, quanto ao tempo de trabalho, pelo facto de o trabalhador poder iniciar a função das oito às dez da manhã, e tendo em consideração que o enfarte se deu às 9h40, o trabalhador ainda não estava na obrigação de começar a cumprir com o seu horário de trabalho¹⁰³. Deste modo, não se concluiu pela verificação da ocorrência do dano em tempo de trabalho, o que, de igual modo, significou que não se concluiu pela existência de um acidente de trabalho.

2.4 Nexo Causal

Por todo o exposto supra, exigir-se-á uma relação entre o acidente verificado e o dano¹⁰⁴, cujo resultado será *sine qua non* a perda de capacidade de trabalho ou a morte. Como expõe JÚLIO VIEIRA GOMES, pretende-se zelar pelo trabalhador, apenas e só, como tal, “enquanto sujeito que põe no mercado de trabalho a sua força de trabalho”¹⁰⁵.

Assim, o legislador procurou maximizar a proteção do trabalhador, atribuindo-lhe a presunção, ilidível, prevista no art. 10.º, da LAT. Como tal, a lesão que se verifique no local e no tempo de trabalho¹⁰⁶ presumir-se-á consequência de um acidente de trabalho, por se considerar que este ocorreu por causa ou devido ao trabalho. Importa salientar que

¹⁰² “Obtenemos pues a una primera conclusión. Cual es que no porque el infarto de miocardio tuviera lugar en su domicilio del fallecido, concretamente en el "baño", habría de excluirse la laboralidad”

¹⁰³ ÁNGEL ARIAS DOMÍNGUEZ (“El accidente laboral en el trabajo a domicilio y el concepto de “zona de trabajo”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, n.º 4, Boletín Oficial del Estado, 2023, Espanha, p. 6, disponível em https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/abrir_pdf.php?id=ANU-L-2023-0000002418), no seu comentário à decisão, considera que há-que atentar, de igual modo, em outros elementos probatórios, que vão ao encontro da decisão do Tribunal — a inexistência de atos, que não careçam da utilização do computador, façam presumir a realização de trabalho, como chamadas telefónicas.

¹⁰⁴ Nos termos do art. 8.º, n.º 1, da LAT, o dano traduzir-se-á numa lesão corporal, perturbação funcional ou doença profissional.

¹⁰⁵ *Op. cit.*, p. 136

¹⁰⁶ E não só. A lesão que ocorra em circunstâncias de percurso também beneficia desta presunção — acidente *in itinere*.

o dano tem de ser imediato, isto é, se apenas se manifestar em momento posterior à ocorrência de um infortúnio, cabe ao trabalhador (ou seus beneficiários, em caso de morte deste) provar a relação causal entre a lesão e o acidente, conforme o n.º 2 do preceito.

Naturalmente, no que concerne ao teletrabalho, a maior dificuldade será o trabalhador ou os seus familiares provar, caso seja necessário, este nexos. Destarte, sucede que nem todo o acidente será de trabalho, nem mesmo se se verificar em local e em tempo de trabalho. Como tal, tem a doutrina¹⁰⁷ (e a jurisprudência) entendido ser necessário verificar a existência de uma relação entre a infelicidade do acidente e o trabalho — não só para o teletrabalhador, mas para a generalidade dos acidentes — situação que poderá ser particularmente penosa para o teletrabalhador, uma vez que este estará, à partida, sozinho no seu domicílio, durante o dia de trabalho, ou na companhia da sua família.

2.5 Enquadramento do conceito de acidentes *in itinere* no Teletrabalho

No seguimento da exposição da relação do “tempo de trabalho” com o teletrabalho, importa fazer uma menção à (possível) questão do enquadramento do acidente *in itinere*, ou acidentes de trajeto.

O conceito em questão encontra-se regulado no n.º 2, do art. 9.º, da LAT, com a devida remissão para a al. a), do n.º 1, tendo “nascido” para colmatar realidades que o tempo de trabalho, preceituado na al. b) do n.º 2 do art.º 8.º, não abrangia. De facto, como afirmam DOMINGOS, *et. al.*, o conceito de local e tempo de trabalho, como previstos pela LAT, apesar de serem suficientes para a maioria dos casos de acidentes de trabalho que ocorriam, não eram adequados para enquadrar outras situações que ocorriam, nomeadamente relativas ao tempo de trabalho¹⁰⁸. Ainda assim, importa ressaltar que, não obstante, como vimos, haver positividade legislativa dos acidentes de trajeto na lei dos acidentes de trabalho, este conceito foi inicialmente concebido pela jurisprudência¹⁰⁹.

¹⁰⁷ TERESA COELHO MOREIRA e INÊS DIAS (*op. cit.*, p. 4), DIANA DUARTE DE JESUS (*op. cit.*, p. 73) e PEDRO ROMANO MARTINEZ (*op. cit.*, p. 21).

¹⁰⁸ *Op. cit.*, p. 31

¹⁰⁹ Nesse sentido, DOMINGOS, *et. al.*, p. 31, PEDRO ROMANO MARTINEZ, *op. cit.*, p. 18. Veja-se, particularmente, JÚLIO GOMES, *op. cit.*, p. 60 e *ss.*

Para além dos trajetos previstos no preceito, que terão de, à partida, ser realizados sem interrupções ou desvios¹¹⁰, impõe-se-lhes uma exceção: a satisfação de necessidades atendíveis do trabalhador, motivos de força maior ou casos fortuitos, como dispõe o n.º 3, do art. 9.º, da LAT.

Dessa forma, naturalmente, em contexto de teletrabalho, estarão abrangidas as situações que ocorram em cumprimento das obrigações de saúde e segurança no trabalho¹¹¹. De facto, se um trabalhador se dirigir a uma consulta médica, esse percurso estará protegido pelo regime de responsabilidade do empregador¹¹². Qualquer outra solução seria, a nosso ver, contrária ao direito de igualdade entre trabalhadores e teletrabalhadores. Apesar de reconhecermos que, naturalmente, se as deslocações do trabalhador são reduzidas, então os infortúnios decorrentes dessas mesmas deslocações sejam tendencialmente menores.¹¹³¹¹⁴

De igual modo, as deslocações motivadas pela satisfação de necessidades atendíveis do teletrabalhador, ou da sua família¹¹⁵, terão de ser abrangidas pelo regime dos acidentes de trajeto. Nestes termos, para o teletrabalhador, se as suas deslocações se desenvolverem entre aquelas que constam do n.º 2, do art. 9.º da LAT, será sempre de as considerar como acidente *in itinere*. Desta feita, cabe a discussão relativamente ao carácter taxativo, ou não, do elenco do n.º 2 supra referenciado.

JÚLIO GOMES e DOMINGOS, *et. al.*, defendem que se trata de um elenco exemplificativo, apoiando-se na expressão “a alínea a) do número anterior compreende”, que consta do texto do n.º 2¹¹⁶. Como tal, um dos autores questiona a qualificação indubitável de acidente de percurso aquele que se verificar na deslocação para um

¹¹⁰ Perfilhando a decisão do STJ, de 18/02/2016, da relatora Ana Luísa Geraldês, disponível em www.dgsi.pt, terá de se atender ao trajeto normalmente utilizado e pelo período de tempo normalmente gasto pelo trabalhador.

¹¹¹ E não só. Como faz notar PEDRO ROMANO MARTINEZ (*op. cit.*, p. 29), a própria deslocação do teletrabalhador, por qualquer razão, à empresa terá a mesma solução. Adicionalmente, o autor refere-se ao teletrabalho intermitente, que terá, da mesma forma, o mesmo enquadramento.

¹¹² Vide, nesse sentido, JÚLIO GOMES, *op. cit.*, p. 147, e ALEJANDRA SELMA PENALVA, *op. cit.*, p. 159. A autora, para além da realização de exames médicos, faz referência à deslocação do teletrabalhador à empresa, na concretização do seu direito à representação coletiva.

¹¹³ No mesmo sentido, ALEJANDRA SELMA PENALVA, *op. cit.*, p. 151

¹¹⁴ Por sua vez, ALBA GARCÍA TORRES (“El accidente de trabajo en el teletrabajo: retos y perspectivas”, *Revista Justicia & Trabajo*, n.º 1, dezembro, Espanha, 2022, disponível em <https://revistas.colex.es/index.php/justiciaytrabajo/issue/view/2/1>, p. 112) considera não ser possível existir acidentes *in itinere* no teletrabalho, nomeadamente quando existe uma coincidência entre o local de trabalho e o domicílio do trabalhador.

¹¹⁵ Por exemplo, o teletrabalhador que, antes de iniciar o trabalho, leva os filhos à escola.

¹¹⁶ DOMINGOS, *et. al.*, *op. cit.*, p. 32

restaurante; mas, em sentido contrário, considerando-se um elenco taxativo, uma ida a um supermercado, no horário de almoço, nunca poderia ser qualificada no mesmo sentido¹¹⁷.

Por sua vez, embora não tenha propriamente um entendimento contrário, PEDRO ROMANO MARTINEZ sustenta que é necessária cautela perante esta interpretação do elenco do n.º 2. Efetivamente, todo o regime de reparação de acidentes de trabalho é, como aponta o autor, um regime excecional, nos termos do art. 483.º, n.º 2, do CC. Como se sabe, a obrigação de reparar depende, entre outros elementos, da existência de culpa. Daí decorre que estejamos perante um regime de exceção à responsabilidade subjetiva, não se exigindo a verificação de culpa na produção do dano para se concluir pela obrigação de reparar. Nessa senda, os acidentes *in itinere* são um alargamento da responsabilidade objetiva — é dizer, o regime dos acidentes de percurso resulta numa exceção num regime excecional¹¹⁸.

Em todo o caso, não serão estas deslocações que levantam as maiores dúvidas. Para além da problemática da distinção entre acidentes de trabalho e acidentes domésticos já abordada, os incidentes que ocorram dentro do domicílio do trabalhador, e a sua qualificação como acidente *in itinere*, apresentam uma grande dificuldade prática.

Desde logo, o domicílio do trabalhador tende a ser excluído da abrangência do regime de reparação. Na verdade, como refere JÚLIO GOMES, os acidentes de percurso ocorrem fora do tempo e do local de trabalho¹¹⁹. Retomando a posição por nós indagada, a concretização de um local de trabalho específico para a prestação de trabalho, alargando-se às divisões que se mostrem funcionalmente relacionadas, não é suficiente para dar uma resposta à qualificação dos eventuais infortúnios que possam ocorrer entre, por exemplo, o quarto onde dorme o trabalhador e o seu escritório.

¹¹⁷ JÚLIO GOMES, *op. cit.*, p. 147. Quanto à questão da ida ao supermercado, o autor refere a decisão do TRL, de 29/04/2020, disponível em www.dgsi.pt, no qual se considerou como acidente de trabalho a ida a um supermercado para a compra de bens alimentares para o almoço do trabalhador. Somos da opinião de que, nesta situação, apesar de o acórdão em questão não se relacionar com o teletrabalho, pelo princípio da igualdade de tratamento, inexistindo circunstâncias diferenciadoras, a solução aplicável a um teletrabalhador teria de ser a mesma.

¹¹⁸ PEDRO ROMANO MARTINEZ, *op. cit.*, p. 19

¹¹⁹ *Op. cit.*, p. 168

Adicionalmente, a jurisprudência sempre considerou que o domicílio do trabalhador, por se demonstrar um espaço totalmente à disposição deste, assumindo este os próprios riscos e perigos, não se enquadrava como local passível de reparação¹²⁰.

Nessa medida, poder-se-ia argumentar uma equiparação do domicílio do trabalhador, como um todo, às instalações da empresa. Essa solução, contudo, não nos convence.

Como vimos, a definição concreta de uma divisão no domicílio do trabalhador não o limita espacialmente, isto é, pode este escolher trabalhar num outro espaço, se assim lhe aprouver. Significa isto que, naturalmente, por considerarmos que seria uma limitação excessiva à disposição dentro do seu próprio domicílio, o acidente que ocorra nestas divisões considerar-se-á como um acidente de trabalho — assim, não só se terá em consideração apenas o local convencionado para a prestação de trabalho, se for nesse local em que se verifique o acidente, mas também toda e qualquer outra divisão, desde que se demonstre a ligação funcional ao trabalho, nomeadamente a possibilidade de o trabalhador lá prestar trabalho.

Ainda assim, este nosso entendimento não se esgota nesta situação, uma vez que isso constituiria uma restrição dos direitos do teletrabalhador, algo proibido por lei. Como tal, consideramos que, de igual modo, o teletrabalhador pode, e deve, beneficiar do regime excecional do art. 9.º, n.º 3, da LAT, referente às deslocações para satisfação de necessidades atendíveis, por motivo fortuito ou de força maior, conquanto estas tenham uma relação com o trabalho. Nestes termos, acompanhando o entendimento de vários autores, entendemos enquadrado neste regime as deslocações do teletrabalhador que se coadunam com a satisfação de necessidades atendíveis, mormente da ordem pessoal e familiar, ainda que estas se concretizem antes do início do horário de trabalho, como o ato de acompanhar os filhos à escola (e respetivo regresso ao local de trabalho — o seu domicílio), mas também aquelas que se verifiquem dentro do domicílio, mesmo em divisões que não possuam nenhuma ligação funcional com a prestação do trabalho, como a casa de banho. Naturalmente, não se poderia deixar de considerar uma ida à casa de

¹²⁰ Nesse sentido, SARA LEITÃO, *op. cit.*, p. 221 e 222. Na jurisprudência, veja-se o acórdão do STJ, de 18/02/2016, disponível em www.dgsi.pt, onde se considerou que, de forma a aplicar-se o regime de acidente de trabalho, o trabalhador teria de transpor a porta de saída da sua residência. O seu interior nunca seria contemplado (importa referir que a solução partilhada vem na sequência da entrada em vigor das alterações da Lei 98/2009 — até então, durante a vigência do DL n.º 143/99 e da Lei n.º 100/97, o trabalhador tinha de aceder à via pública ou aos espaços comuns do edifício onde residia, os logradouros)

banho como uma satisfação de uma necessidade atendível do trabalhador, razão pela qual aqui se considera integrar o regime dos acidentes de trabalho.

Claro está que a definição da ligação ao trabalho, que se exige para efeitos da consecutividade do percurso do trabalhador, não é líquida, mesmo na jurisprudência, havendo Tribunais que decidem por uma interpretação mais ampla, e outros por uma interpretação mais restritiva¹²¹. Como tal, apesar de se dever pugnar por uma proteção dos direitos dos teletrabalhadores, não se pode exigir que o empregador se responsabilize por um infortúnio que ocorre fora do seu escopo, devendo-se atender a uma interpretação menos ampla, uma vez que estamos, como refere SARA LEITÃO, no domínio da responsabilidade pelo risco e, simultaneamente, e no que concerne às deslocações dentro do domicílio do trabalhador, num espaço cuja a sua atuação é limitada¹²². Como tal, consideramos que será a verificação dessa relação ao trabalho que servirá para diferenciar entre um acidente de trabalho e um acidente doméstico.

Na jurisprudência portuguesa, como, de resto, sucede com toda a temática dos acidentes de trabalho em teletrabalho, não há qualquer decisão. Cabe, sendo assim, recorrer às decisões jurisprudenciais de outros ordenamentos europeus.

Em Espanha, o Tribunal de Sevilha¹²³ pronunciou-se, em 2021, relativamente a um trabalhador que, ao descer as escadas de acesso ao piso inferior do seu domicílio para beber água, durante o horário da tarde, caiu, tendo o Tribunal considerado este infortúnio como acidente de trabalho. Importa referir que o trabalhador recorreu ao Tribunal, uma vez que o Instituto Nacional de Segurança Social espanhol considerou o acontecimento como um “acidente não laboral”, requerendo, dessa maneira, o reconhecimento judicial do acidente de trabalho.

De facto, é inequívoco que a lesão não se deu no local de trabalho — que se encontrava no piso superior —, mas sim durante a deslocação para o piso inferior. Nestes termos, ainda assim, considerou-se que as escadas enquadravam o conceito de local de trabalho, restando, dessa forma, um possível afastamento da presunção de laboralidade¹²⁴.

¹²¹ Cf. SARA LEITÃO, *op. cit.*, p. 225

¹²² *Op. cit.*, p. 224

¹²³ Juzgado de lo Social N.º 9, proc. 529/2021

¹²⁴ Como refere ARTURO MONTESDEOCA SUÁREZ (“Un análisis del accidente de trabajo sufrido por la persona teletrabajadora en su domicilio - Comentario a la sentencia del Juzgado de lo Social nº 9 de Sevilla 529/2021”, *IUSLABOR*, n.º 1, Espanha, 2023, p. 174, disponível em

Como tal, não se ilidindo essa presunção, não se concretizou a rutura do nexo causal. A nosso ver, a solução no nosso ordenamento passaria por um eventual enquadramento no n.º 3, do art. 9.º, da LAT, nomeadamente pela satisfação de necessidades atendíveis, considerando-se, do mesmo modo, como um acidente de trabalho¹²⁵.

Por outro lado, na Alemanha, o 2.º Senado do Tribunal Social Federal decidiu, mais uma vez, sobre uma queda de um trabalhador numa escadaria, após sair do seu quarto para iniciar o trabalho no escritório¹²⁶. Começamos por referir que esta decisão se traduz na confirmação da sentença proferida em 1.ª Instância pelo Tribunal Social de Aachen (*Sozialgericht*), após o Tribunal Regional de Renânia do Norte-Vestfália (*Landessozialgericht*) não ter considerado a queda como acidente de trabalho.

De facto, considerou a última instância que a deslocação necessária para o início da prestação do trabalho, mesmo que no domicílio do trabalhador, tenha de ser considerada como “uma viagem empresarial segura”, isto é, efetuada no interesse do empregador, porquanto o trabalhador apenas se dirigia para o andar inferior para aceder ao seu escritório.

3. O domicílio do trabalhador como local de trabalho

3.1 Privacidade e consentimento

Apesar de o trabalhador que exerça as suas funções em regime de teletrabalho não estar fisicamente presente no espaço da empresa, o empregador mantém as suas obrigações em matéria de saúde e segurança. Para tal, tem este o direito de visitar o local de trabalho, de forma a garantir que estão verificadas as demais condições de um ambiente

<https://accedacris.ulpgc.es/bitstream/10553/122637/1/412616-Texto%20del%20arti%cc%81culo-606398-1-10-20230316.pdf>), apenas se não se considerar que que o acidente se deu em local e em tempo de trabalho é que cabe ao trabalhador fazer prova da existência de causalidade entre estes e o dano ocorrido.

¹²⁵ No entanto, veja-se a decisão do *Bundessozialgericht* (Tribunal Social Federal alemão), no proc. B 2 U 5/15 R, disponível em <https://lexetius.com/2016,3211>, onde o Tribunal considerou que a deslocação de uma trabalhadora à cozinha, para beber água, não constitui uma ação de interesse direto para a empresa, não podendo esta, assim, ser responsável pelo dano ocorrido.

¹²⁶ *Bundessozialgericht*, proc. n.º B 2 U 4/21, disponível em https://www.bsg.bund.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/2021/2021_37.html

próprio. Essa solução, que nos deixa muitas dúvidas, encontra-se regulada no art. 170.º, do CT.

A nosso ver, é uma questão muito sensível. Por um lado, o empregador tem de controlar o ambiente de trabalho, garantindo que o trabalhador possui todos os instrumentos necessários para a prestação. Aliás, esta atuação é obrigatória, nos termos do art. 15.º, da Lei 102/2009, conseqüentemente concretizado no princípio de igualdade entre os trabalhadores. Para tal, e apesar de em *ultima ratio* o empregador ser responsável pela implementação de condições de saúde e segurança, é permitido a terceirização¹²⁷. Assim, estas empresas terão o dever de, mediante contratação, promover vistorias às instalações do empregador, por forma a comprovar as condições de trabalho dos respetivos trabalhadores. Pelo disposto no n.º 4, do art. 170.º-A, do CT, os técnicos dos serviços de segurança no trabalho poderão, de igual modo, aceder ao domicílio do trabalhador, quando este coincida com o local de trabalho acordado¹²⁸. Destarte, poder-se-á questionar quais as divisões é que poderão ser alvo de vistoria — se apenas aquela que conste do acordo de teletrabalho ou todo o domicílio, sob pena de o empregador assumir a responsabilidade de infortúnios que ocorram em local não verificado.

Por outro lado, é importante não esquecer que, quando falamos do local de trabalho, referimo-nos, de igual forma, ao domicílio do trabalhador. Dessa feita, parece-nos excessivo o ónus imposto a o trabalhador de, abstratamente, ter de permitir a entrada do empregador, de técnicos de uma eventual empresa terceira contratada e, ainda, de inspetores da ACT¹²⁹.

No mais, sempre se dirá que a visita ao local de trabalho carece, nos termos do n.º 2, do art. 170º, do CT, da concordância do trabalhador. Como tal, dúvidas colocam-se

¹²⁷ Nos termos do art. 74.º, da Lei 102/2009, o empregador pode recorrer a serviços externos, isto é, a empresas especializadas em matéria de saúde e segurança no trabalho (muitas utilizam, também o termo “higiene”, desde que devidamente verificadas pela ACT e cumpridoras dos requisitos do art. 83.º e ss. da referida Lei — ainda que, preferencialmente, deva o empregador adotar a modalidade de serviço interno.

¹²⁸ TERESA COELHO MOREIRA (“Teletrabalho e Privacidade”, *Questões Laborais*, n.º 60, Ano XXIX, julho, 2022, p. 196) entende que a redação do art. 170º-A, n.º 4, leva a crer que o trabalhador deve permitir o acesso, em razão do cumprimento dos deveres em matéria de saúde e segurança, que se impõem ao empregador e ao trabalhador.

¹²⁹ Por força do disposto no art. 171.º, do CT, a fiscalização no domicílio tem de ser comunicada com antecedência mínima de 48 horas e com o consentimento do trabalhador. Ainda que, segundo nos parece, este possa recusar a entrada da ACT. Havendo a possibilidade de promover uma fiscalização sem recurso à entrada no domicílio do trabalhador, nomeadamente através de informações recolhidas junto do empregador, como provas de fornecimento de equipamento ou controlo do horário de trabalho, ou do recurso a meios telemáticos, somos de acreditar que essa forma não invasiva deve ser privilegiada. Ademais, o domicílio tem uma grande proteção constitucional (art. 34.º, da CRP), não podendo a ACT, por si só, exigir a entrada.

relativamente às consequências que poderiam advir de uma recusa do trabalhador. Segundo TERESA COELHO MOREIRA, a lei confere ao trabalhador o direito de poder anuir, ou não, à visita ao seu local de trabalho, pelo que o empregador nunca o poderia sancionar¹³⁰, posição que acompanhamos.

3.2 Autorresponsabilização do Trabalhador

Perante o exposto, afigura-se-nos possível falar de uma eventual autorresponsabilização do trabalhador, relativamente aos riscos no seu local de trabalho, evitando, assim, a necessária devassa da privacidade do seu domicílio.

Esta solução passaria, cremos, pela celebração de um “pacto” entre o empregador e o trabalhador, aquando do momento do acordo de teletrabalho. Claro está que os riscos associados à prestação de trabalho diferem em muito daqueles que se verificam num local de trabalho presencial, mormente industrial. Nesta esteira, sempre se diga que o empregador manteria a obrigação de fornecer os instrumentos apropriados ao desempenho da atividade laboral.

Ademais, como expõe ALEJANDRA SELMA PENALVA, o empregador não tem só a obrigação de fornecer, aos seus trabalhadores, informações e instruções relativas à saúde e segurança no local de trabalho, senão antes de garantir que estas são cumpridas¹³¹.

Como tal, cabe perguntar-se se seria exequível que o trabalhador, por forma a limitar essa entrada do empregador no seu domicílio, que nos parece ser obrigatória¹³², pudesse responsabilizar-se, por sua iniciativa, pela prevenção dos riscos no seu domicílio.

De facto, o regime legal de reparação de acidentes de trabalho não está, atualmente, pensado para o teletrabalho, inexistindo normas específicas, que apenas

¹³⁰ *Op. cit.*, p. 196

¹³¹ *Op. cit.*, p. 150

¹³² Ao contrário do que se sucede, como já se viu, com a ACT.

permite uma maior indecisão relativamente à solução legal a aplicar, ao qual se alia a falta de jurisprudência¹³³.

No entanto, e apesar de considerarmos uma discussão pertinente, não consideramos ser algo possível de ocorrer em Portugal. Desde logo, estabelece a LAT, que quem beneficia de trabalho de outrem é responsável pela reparação do acidente de trabalho, e de tudo que dele decorra¹³⁴. Nesta esteira, o direito à reparação entra no catálogo dos direitos fundamentais do trabalhador, nomeadamente decorrente do art. 2.º, da LAT, e da al. f), do n.º 1, do art. 59.º, da CRP.

Assim, é perentório afirmar que a celebração destes acordos de autorresponsabilização do trabalhador, ainda que tenham algumnexo, uma vez que consideramos que o papel do empregador está inevitavelmente limitado no que toca à prevenção de acidentes de trabalho no local em causa, seria nula.

Ainda assim, vários ordenamentos jurídicos tem procurado minimizar a intrusão no domicílio do trabalhador, permitindo meios de avaliação alternativos, que envolvem o trabalhador¹³⁵. Apesar de, no entanto, não podermos concluir que se trata de uma verdadeira autorresponsabilização do trabalhador, uma vez que o empregador permanece obrigado em matéria de saúde e segurança.

¹³³ Ainda que, segundo PEDRO ROMANO MARTINEZ (*op. cit.*, p. 30), haja situações em que as seguradoras consideraram como acidente de trabalho alguns infortúnios de teletrabalhadores, nomeadamente deslocações para levar os filhos à escola e quedas dentro do domicílio. Ainda assim, pensamos não haver muita bondade por parte das seguradoras, isto é, não o fizeram propriamente por considerarem efetivamente ter ocorrido um acidente de trabalho, mas por forma a evitar o litígio judicial, o que se perceberá face à provável baixa gravidade dos acidentes reportados.

¹³⁴ Art. 7.º

¹³⁵ No CT francês, no art. L1222-10, n.º 3, o empregador deve organizar uma reunião anual com o trabalhador, cujo foco deve-se centrar nas condições de trabalho. Na Alemanha, a ArbSchG (Lei de Segurança e Saúde Ocupacional), no seu art. 3º, refere que os trabalhadores têm um dever de cooperação nas avaliação, elaboração e cumprimento das medidas de saúde e segurança que se venham a ter como adequadas

Conclusão

Apesar da crescente adesão ao teletrabalho, impulsionada tanto pelos avanços tecnológicos como por circunstâncias excepcionais, e ainda que esta seja atrativa tanto para os empregadores, como para os trabalhadores, levanta desafios significativos na delimitação dos acidentes de trabalho, devendo-se pugnar por uma revisitação e adaptação dos conceitos tradicionais, por forma a melhor se aplicarem nesta (nova) realidade. Ao longo deste estudo, procuramos analisar os conceitos operativos que definem o que é um acidente de trabalho, nomeadamente o local de trabalho, o tempo de trabalho e o nexo causal, bem como as dificuldades inerentes à distinção entre acidente de trabalho e acidente doméstico, tão importante nas situações em que o domicílio do trabalhador é coincidente com o local de trabalho. Adicionalmente, abordámos, também, a questão da privacidade do trabalhador, mormente no que concerne à fiscalização do seu local de trabalho.

Isto posto, a definição do local de trabalho no acordo de teletrabalho surge como um dos principais problemas, uma vez que, na maioria dos casos, este coincidirá com o domicílio do trabalhador, mormente por motivos de comodidade para o trabalhador e redução de custos para o empregador. Esta sobreposição, diga-se, gera dificuldades na distinção entre acidentes de trabalho e acidentes domésticos, um problema que assume particular relevância no que é a responsabilidade do empregador e o direito do trabalhador à reparação de um acidente de trabalho. Não se verificando uma compatibilidade patente entre as normas atuais e o regime de teletrabalho, potencia-se a existência de casos onde a lei possa ser omissa, à falta de jurisprudência, o que resultará, em último caso, na incerteza jurídica daqueles que mais carecem de proteção em situação de infortúnio.

Ao mesmo tempo, a delimitação do tempo de trabalho no regime de teletrabalho representa um outro desafio. A flexibilidade horária, ainda que se apresente como uma das principais vantagens do teletrabalho, pode também contribuir para a dificuldade da determinação do nexo causal entre o acidente e a atividade profissional, para além de fazer diluir o tempo profissional e o tempo pessoal do trabalhador, devido à impossibilidade de controlo direto do empregador. Ora, como se sabe, no trabalho presencial, este controlo torna-se mais fácil, pelo que se torna, por sua vez, mais claro a existência de uma relação entre o tempo de trabalho e a ocorrência do acidente.

Contudo, no teletrabalho, os trabalhadores, por terem mais autonomia, podem gerir de forma mais livre os seus horários, podendo surgir dúvidas sobre se um determinado evento se insere no período de trabalho ou na esfera privada do trabalhador, ainda que o horário tenha de constar do acordo de teletrabalho celebrado com o empregador.

Por outro lado, a questão da devassa da privacidade tem de assumir um papel muito relevante na discussão do regime do teletrabalho e das condições de saúde e segurança. A necessidade de garantir que o local de trabalho seja seguro e adequado colide com o direito constitucionalmente garantido da inviolabilidade do domicílio do trabalhador, previsto no art. 34.º da CRP, levantando preocupações sobre o equilíbrio entre a proteção da saúde e segurança deste e os seus direitos fundamentais. A nosso ver, este dilema requer uma análise das formas de fiscalização das condições de trabalho de um teletrabalhador, de forma que estas atinjam o seu fim, sem nunca colocarem em causa, de forma excessiva, a esfera privada do trabalhador. Como tal, defendemos por uma fiscalização à distância, através de meios tecnológicos, permitindo ao empregador controlar determinadas condições, sem necessitar de aceder fisicamente ao domicílio do trabalhador, e disponibilizar tais dados, quando requeridos, às autoridades com competência inspetiva da área labora, nomeadamente a ACT. Esta solução, adverte-se, possui as suas próprias particularidades, principalmente no que concerne à proteção de dados pessoais e à proporcionalidade das medidas de controlo implementadas pelo empregador.

Torna-se, assim, evidente a necessidade de um quadro legislativo mais claro e adaptado às especificidades do teletrabalho, pugnando-se por uma legislação específica a este regime de trabalho, em matéria de acidentes de trabalho. Ademais, consideramos essencial a elaboração de diretrizes europeias sobre esta matéria, de forma a garantir uma maior harmonização da legislação dos demais ordenamentos jurídicos europeus, garantindo, assim, cada um, um regime de reparação que seja equilibrado e justo, tanto para os trabalhadores, como para os empregadores.

Em suma, os desafios elencados refletem a complexidade desta realidade e a necessidade de uma resposta jurídica adequada. Desde logo, o equilíbrio entre a proteção do trabalhador, a responsabilidade do empregador e o respeito pelos direitos fundamentais, como a privacidade, que continua a ser um dos grandes desafios do direito laboral, assume particular relevância nesta temática. O teletrabalho exige, assim, a nosso

ver, uma abordagem específica, que permita responder eficazmente às questões aqui versadas, independentemente do local onde a atividade seja exercida, abrangendo, assim, também, as várias modalidades de prestação de trabalho em regime de teletrabalho.

Bibliografia

AAVV, “*Para Jorge Leite. Escritos Jurídico-laborais*”, Vol. I, 1ª edição, Coimbra Editora, Coimbra, outubro, 2014

AMADO, João Leal, *et. al.*, “*Direito do Trabalho*”, 2ª edição, Almedina, Coimbra, 2023

BARATA, Mário Simões, “O regime jurídico do teletrabalho em Portugal”, *Revista Ibérica do Direito*, Vol. I, n.º 1, Ano 1, 2020, disponível em <https://revistaibericadodireito.pt/index.php/capa/article/view/37>

BENÍTEZ, Esperanza Macarena, “*El contenido de la relación laboral en el teletrabajo*”, Consejo Económico y Social de Andalucía, Sevilha, Espanha, 2011

BRAGA, Avelino Mendonça, “Da responsabilidade patronal por acidentes de trabalho”, *Revista da Ordem dos Advogados*, Vol. II, Ano 7, n.º 3 e 4, 1947, p. 182, disponível em <https://historia.oa.pt/wp-content/uploads/2021/11/1947-Vol.-II-Ano-7-No-3-e-4-Capitulo-08.pdf>

CARDO, Iván Rodríguez, “Accidente de trabajo y teletrabajo: una relación difícil”, *Temas laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, n.º 166, Espanha, 2023, disponível em <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8934721>

CARVALHO, Ana Catarina, “Os acidentes de trabalho em regime de teletrabalho no domicílio do trabalhador”, *Revista Internacional de Direito do Trabalho*, N.º 5, Ano III, Lisboa, 2023, disponível em https://idt.fdulisboa.pt/wp-content/uploads/2023/12/RIDT_5-4.-Ana-Catarina-Carvalho.pdf

COLMENERO, Pilar Conde, “Accidente de trabajo y teletrabajo: casuística y dificultades prácticas. Comentario a la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia 988/2022, de 25 de febrero”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, Centro de Estudios Financieros, Espanha, 2023, disponível em <https://revistas.cef.udima.es/index.php/rtss/article/view/10275/11261>

COSTA, Ana Cristina, “A saúde e segurança no novo regime do teletrabalho: reflexões sobre o “sentido mais favorável aos trabalhadores””, *Questões Laborais*, n.º 60, Ano XXIX, julho, 2022

DOMINGOS, Adelaide, *et. al.*, “Acidentes de trabalho e doenças profissionais. Introdução”, *Caderno CEJ*, Coleção Formação Inicial, julho, 2013, disponível em [LinkClick.aspx](#)

DOMÍNGUEZ, Ángel Arias, “El accidente laboral en el trabajo a domicilio y el concepto de “zona de trabajo”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, Boletín Oficial del Estado, n.º 4, 2023, Espanha, disponível em https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/abrir_pdf.php?id=ANU-L-2023-00000002418

FERREIRA, Carla, *et. al.*, “O Teletrabalho em Portugal: Quadro Normativo e políticas recentes no contexto da União Europeia”, Gabinete de Estratégia e Estudos, junho, 2024, disponível em <https://www.gee.gov.pt/pt/documentos/estudos-e-seminarios/artigos/10225-gee-em-ana-lise-o-teletrabalho-em-portugal-quadro-normativo-e-poli-ticas-recentes-no-contexto-europeu/file>

FOMBUENA, María Villa, “La privacidad en el teletrabajo. Un análisis en el contexto de pandemia por covid-19”, *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, N.º 157, Espanha, 2021, disponível em <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7968642>

GÁRZON, Maria José Cervilla e Carmen Jover RODRÍGUEZ, “Teletrabajo y delimitación de las contingencias profesionales”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 3, n.º 4, outubro – dezembro, 2015, disponível em <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5350570>

GOMES, Júlio Vieira, “Algumas reflexões críticas sobre a responsabilidade civil por acidentes de trabalho”, *Revista Julgar*, Associação Sindical dos Juizes Portugueses, n.º 43, Lisboa, 2021, disponível em <https://julgar.pt/algumas-reflexoes-criticas-sobre-a-responsabilidade-civil-por-acidentes-de-trabalho/>

GOMES, Júlio Vieira, “O acidente de trabalho – o acidente *in itinere* e a sua descaracterização”, 1ª edição, Coimbra Editora, Coimbra, 2013

GOMES, Maria Irene, “O teletrabalho e as condições de trabalho: desafios e problemas”, *E.Tec Yearbook AI & Robotics, Research Centre for Justice and Governance*, Escola de Direito da Universidade do Minho, 2020, disponível em <https://repositorium.sdum.uminho.pt/handle/1822/67361>

JESUS, Diana Duarte, “Os acidentes de trabalho em teletrabalho: algumas reflexões sobre o regime jurídico português”, *De Legibus – Revista de Direito da Universidade Lusófona Lisboa*, N.º 7, Lisboa, 2024, disponível em <https://revistas.ulusofona.pt/index.php/delegibus/article/view/9486>

LEITÃO, Sara, “Os acidentes de trabalho em teletrabalho”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, Centro de Estudos Judiciários, N.º I, Lisboa, 2021

MARTINEZ, Pedro Romano, “Acidentes de trabalho em teletrabalho”, XII Colóquio de Direito do Trabalho, Coleção Livros Digitais do Supremo Tribunal de Justiça, Lisboa, 2023, disponível em <https://www.stj.pt/wp-content/uploads/2024/02/livro-digital-direito-do-trabalho-2022.pdf>

MARTINS, Francisco, “Acidentes de Trabalho – pequenas questões, possíveis soluções”, *Revista do Ministério Público*, Sindicato dos Magistrados do Ministério Público, n.º 154, abril/junho, 2018, disponível em https://rmp.smmp.pt/wp-content/uploads/2018/07/10.RMP_154_Francisco_Martins.pdf

MOREIRA, Teresa Coelho e Inês DIAS, “Acidente de trabalho no regime do teletrabalho”, *Revista Noticias CIELO*, ADAPT University Press, n.º 1, 2023, disponível em https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2023/01/coelho_dias_noticias_cielo_n1_2023.pdf

MOREIRA, Teresa Coelho, “Teletrabalho em tempos de pandemia: algumas questões”, *Revista Internacional de Direito do Trabalho*, N.º 1, Ano I, Lisboa, 2021, disponível em https://idt.fdulisboa.pt/ridt/ridt-1/teletrabalho-em-tempos-de-pandemia-algumas-questoes/?doing_wp_cron=1741468527.9803938865661621093750

PACIFICI, Giorgio e Teresa NASTASI, “*Il manuale del telelavoro per la piccola e media impresa*”, Editora FrancoAngeli, Milão, Itália, 1999

PENALVA, Alejandra Selma, “El accidente de trabajo en el teletrabajo. Situación Actual y nuevas perspectivas”, *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, N.º 134, Espanha, 2016, disponível em <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5793286>

PENHA, Paula Novais, “Acidentes de trabalho reparáveis e tutela das vítimas”, *Minerva – Revista de Estudos Laborais*, Ano IX, I – 4ª Série, n.º 2, 2019, disponível em <https://revistas.lis.ulusiada.pt/index.php/mrel/article/view/2754>

RAMALHO, Maria do Rosário Palma, “*Delimitação do Teletrabalho, âmbito de aplicação do regime legal e acordo de teletrabalho*”, XII Colóquio de Direito do Trabalho, Coleção Livros Digitais do Supremo Tribunal de Justiça, Lisboa, 2023, disponível em <https://www.stj.pt/wp-content/uploads/2024/02/livro-digital-direito-do-trabalho-2022.pdf>

RAMALHO, Maria do Rosário, Joana Nunes VICENTE, Catarina CARVALHO (coord.), “Trabalho na era digital: Que direito?”, *Estudos APODIT 9*, Lisboa, 2022

REBELO, Glória, “*Teletrabalho e Privacidade: contributos e desafios para o Direito do Trabalho*”, Editora RH, 1ª edição, Lisboa, 2004

REDINHA, Maria Regina Gomes, “O Teletrabalho”, *Congresso Nacional de Direito do trabalho: Memórias*, 1999, disponível em <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/18672/2/49720.pdf>

ROUXINOL, Milena, “O direito ao teletrabalho após a Lei n.º 83/2021, de 6/12”, *Questões Laborais*, n.º 60, Ano XXIX, julho, 2022

SOUSA, Duarte Abrunhosa e, “Breve viagem pelo regime de teletrabalho na “Legislação Covid”, *Revista TRIPALIUM*, vol. III, n.º 2, 2021, disponível em <https://tripaliumsite.wordpress.com/wp-content/uploads/2021/06/revista-tripalium-6-1.pdf>

SOUSA, Duarte Abrunhosa e, “Comparative Labor Law Dossier Teleworking and Labor Conditions”, *IUSLABOR*, n.º 2, Barcelona, 2017, disponível em <https://www.upf.edu/documents/3885005/58976718/CLLD/7cd690f2-1def-373e-7ff5-477db437f464>

SOUSA, Duarte Abrunhosa e, “O enquadramento legal do teletrabalho em Portugal”, *Revista Derecho Social y Empresa*, n.º 6, 2016, disponível em <https://publicaciones.unirioja.es/ojs/index.php/revistaderechosocialyempresa/article/view/6158/4350>

SUÁREZ, Arturo Montesdeoca, “Un análisis del accidente de trabajo sufrido por la persona teletrabajadora en su domicilio - Comentario a la sentencia del Juzgado de lo Social n.º 9 de Sevilla 529/2021”, *IUSLABOR*, n.º 1, Espanha, 2023, disponível em

<https://accedacris.ulpgc.es/bitstream/10553/122637/1/412616-Texto%20del%20arti%cc%81culo-606398-1-10-20230316.pdf>

TORRES, Alba García, “El accidente de trabajo en el teletrabajo: retos y perspectivas”, *Revista Justicia & Trabajo*, n.º 1, dezembro, Espanha, 2022, disponível em <https://revistas.colex.es/index.php/justiciaytrabajo/issue/view/2/1>

VIANA, Sónia Santos, “Os remotos e recentes desafios do teletrabalho”, *Revista de Direito Civil*, Ano VII, n.º 4, Coimbra, 2022, disponível em <https://www.revistadedireitocivil.pt/artigos/os-remotos-e-recentes-desafios-do-teletrabalho#revista>