



UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

O TELETRABALHO E O DIREITO A TELETRABALHAR

Maria Eunice Lopes de Almeida

Faculdade de Direito |Escola do Porto

2019

UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

O TELETRABALHO E O DIREITO A TELETRABALHAR

Maria Eunice Lopes de Almeida

Orientadora: Professora Doutora Catarina de Oliveira Carvalho

Faculdade de Direito |Escola do Porto

2019

Aos “Zés” e ao Sérgio.

Concluí um dia que se quiséssemos atormentar um homem, puni-lo cruelmente, esmagá-lo de modo que o mais feroz assassino se horrorizasse ante esse castigo e tremesse mesmo, bastaria dar ao seu trabalho o caráter de completa inutilidade, de verdadeiro absurdo.

FIÓDOR DOSTOIÉVSKI *in Recordações da Casa dos Mortos*

AGRADECIMENTOS

À Excelentíssima Senhora Professora Doutora Catarina de Oliveira Carvalho, minha orientadora na elaboração desta dissertação, expresso uma enorme gratidão por todos os ensinamentos que generosamente me transmitiu.

À Inês Tejo e à Inês dos Reis Rodrigues, minhas colegas no Mestrado em Direito do Trabalho na Escola do Porto da Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa, dirijo um especial agradecimento por todo o apoio que me prestaram.

Resumo: Na presente dissertação, analisamos o teletrabalho do ponto de vista jurídico, tendo em conta, quer ao nível da União Europeia quer ao nível do nosso país, o direito constituído e o direito a constituir. A utilidade do teletrabalho revela-se a partir da análise que efetuamos; porém, sobressai para as seguintes categorias de trabalhadores: os trabalhadores vítimas de violência doméstica, os trabalhadores progenitores, os trabalhadores cuidadores, os trabalhadores mais velhos e os trabalhadores portadores de deficiência.

Palavras-chave: Teletrabalho; direitos potestativos; conciliação; trabalhadores vítimas de violência doméstica; trabalhadores progenitores; trabalhadores cuidadores; trabalhadores mais velhos; trabalhadores portadores de deficiência.

Abstract: In the present dissertation, we analyse telework from a legal point of view, taking into consideration the constituted right and the right to constitute, both at the European Union level and the level of our country. The usefulness of telework reveals itself from our analysis; however, it stands out for the following categories of workers: workers who are victims of domestic violence, workers who are parents, workers who are carers, older workers and workers with disabilities.

Key Words: Telework; compulsory rights; reconciliation; workers who are victims of domestic violence; workers who are parents; workers who are carers; older workers; workers with disabilities.

ÍNDICE

Indicações de Leitura	1
Lista de Siglas e Abreviaturas	2
Introdução.....	4
Capítulo I - O passado e o presente do teletrabalho	4
1. As origens e a evolução do teletrabalho.....	4
2. As modalidades do teletrabalho	5
3. Os benefícios e as desvantagens do teletrabalho.....	7
4. O teletrabalho no direito da União Europeia.....	9
5. O teletrabalho no ordenamento jurídico português.....	12
5.1 Considerações gerais	12
5.2 O regime jurídico do Código do Trabalho de 2003	14
5.3 O regime jurídico do Código do Trabalho	16
5.3.1 A definição de teletrabalho	16
5.3.2 O contrato para prestação subordinada de teletrabalho.....	17
5.3.3 Os direitos potestativos	24
5.3.3.1 Trabalhador vítima de violência doméstica	24
5.3.3.2 Trabalhador com filho com idade até 3 anos	27
5.3.3.3 Responsabilidade contraordenacional	29
5.3.3.4 Negociação coletiva	30
Capítulo II - O futuro do teletrabalho.....	30
1. A Proposta de Diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho da União Europeia relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores.....	31
2. A ampliação do leque dos direitos potestativos	33
Conclusão	35
Bibliografia.....	37

INDICAÇÕES DE LEITURA

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

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

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

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

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

Todos os artigos mencionados nesta dissertação sem indicação do diploma legal a que pertencem dizem respeito ao Código do Trabalho aprovado pela Lei número 7/2009, de 12.02, na redação em vigor em 03.05.2019.

O Programa de Ação Social 1998-2000, da Comissão Europeia, poderá ser consultado em <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/914870a9-9b96-4c6e-90f7-a13177954f69>.

O Acordo-quadro sobre o Teletrabalho poderá ser consultado em http://resourcecentre.etuc.org/linked_files/documents/Framework%20agreement%20on%20telework%20EN.pdf.

O Pilar Europeu dos Direitos Sociais poderá ser consultado em https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_pt.pdf.

A Proposta de Diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho da União Europeia relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores poderá ser consultada em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/ALL/?uri=COM:2017:253:FIN>.

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

UE - União Europeia

v.g. - *verbi gratia* (por exemplo)

n.º - número

CE - Comissão Europeia

ETUC - European Trade Union Confederation

UNICE - The Confederation of European Business

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

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

AQ - Acordo-quadro sobre o Teletrabalho

CEE - Comunidade Económica Europeia

PT - Portugal

CT2003 - Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27.08, na redação em vigor à data do seu início de vigência

arts. - artigos

AR - Assembleia da República

MSST - Ministro da Segurança Social e do Trabalho

art. - artigo

s.d. - *sine data* (sem data)

CT - Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02, na redação em vigor em 03.05.2019

LVRL - Livro Verde sobre as Relações Laborais

al. - alínea

cfr. - conferir

CC - Código Civil

n.ºs - números

IRCT - instrumento de regulamentação coletiva de trabalho

als. - alíneas

CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

IRCTs - instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho

AE - acordo de empresa

SCML - Santa Casa da Misericórdia de Lisboa

SFP - Sindicato dos Fisioterapeutas Portugueses

SDPGL - Sindicato Democrático dos Professores da Grande Lisboa e

Vale do Tejo

BTE - Boletim do Trabalho e Emprego

CICCOPN - Centro de Formação Profissional da Indústria da
Construção Civil e Obras Públicas do Norte

STFPSN - Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais
do Norte

PE - Parlamento Europeu

CUE - Conselho da União Europeia

CNUDPD - Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das
Pessoas com Deficiência

coord. - coordenação

s.l. (sine loco) - sem local

Arts. - Artigos

Introdução

Com a presente dissertação, é nosso propósito indagar sobre a utilidade do teletrabalho. Tendo tal em mente, começaremos por analisar o aparecimento e o desenvolvimento do teletrabalho, fazendo uma referência à sua regulamentação jurídica quer ao nível da UE quer ao nível do nosso país. Posteriormente, faremos uma incursão por instrumentos normativos da UE que se prendem com o horizonte do teletrabalho e por disposições que desejaríamos que integrassem tal horizonte em matéria de legislação portuguesa.

Capítulo I - O passado e o presente do teletrabalho

1. As origens e a evolução do teletrabalho

O norte-americano Jack M. Nilles é, quase unanimemente, considerado o pai do teletrabalho, por ter sido ele quem, na primeira metade da década de 70 do século XX, pouco tempo depois de ter concebido a expressão *telecommuting*¹, criou o termo *teleworking*, ao qual corresponde, em português, a palavra teletrabalhar. Segundo JACK M. NILLES, o termo *teleworking* é mais abrangente que a expressão *telecommuting* e designa “QUALQUER forma de substituição de deslocações relacionadas com o trabalho por tecnologias da informação (tais como telecomunicações e computadores); levar o trabalho para os trabalhadores em vez de levar os trabalhadores para o trabalho”². Tal termo surgiu num contexto de procura de soluções para alguns problemas relacionados com as grandes áreas urbanas, entre os quais a crescente separação entre as zonas empresariais e as zonas residenciais; o incremento, por força do aumento do preço dos combustíveis, dos custos das deslocações dos trabalhadores em automóvel de casa para o trabalho e vice-versa; e o crescimento da poluição atmosférica. Com o passar dos anos, o referido termo e a expressão *telecommuting* — os quais têm em comum o prefixo “tele”, que significa, em inglês (e também em português), “à distância” — passaram a ser usados indistintamente pela maioria da doutrina norte-americana; porém, na Europa, uma vez que a palavra *commuting* não tem equivalente na maioria das línguas europeias, a doutrina adotou apenas aquele termo, traduzindo-o.

Estudado por vários autores de diferentes áreas do conhecimento, o teletrabalho tem sido objeto de inúmeras definições. Não obstante, é possível afirmar que são 2 os elementos

¹ JACK NILLES, 1975: 1143.

² JACK NILLES, 1998: 1.

sem os quais não se pode falar de teletrabalho, a saber, a prestação da atividade à distância das instalações do respetivo beneficiário e a prestação da atividade essencialmente através da utilização de tecnologias de informação e de comunicação³. Ora, tais elementos consubstanciam entraves intransponíveis à expansão do teletrabalho, dado que, por um lado, nem todas as atividades são passíveis de ser prestadas à distância das instalações do respetivo beneficiário — pensemos, *v.g.*, na atividade de uma empregada de mesa de um restaurante — e, por outro lado, nem todas as atividades que são passíveis de ser prestadas à distância das instalações do respetivo beneficiário o podem ser essencialmente através da utilização de tecnologias de informação e de comunicação — atentemos, *v.g.*, na atividade de um condutor de um autocarro.

Aquando da criação do termo *teleworking*, o teletrabalho estava destinado a substituir totalmente a prestação da atividade nas instalações do respetivo beneficiário⁴. Contudo, com o passar dos anos, o teletrabalho passou a ser cada vez mais usado em alternância com a atividade prestada nas instalações do beneficiário de tal atividade⁵. Em consequência, presentemente, o teletrabalho a tempo parcial tem predominância sobre o teletrabalho a tempo inteiro⁶. Assim, não é de estranhar que, recentemente, tenham surgido estudos específicos sobre o teletrabalho a tempo parcial, entre os quais podemos destacar um estudo que reflete sobre a questão de saber se o teletrabalho a tempo parcial pode constituir um meio para reduzir os custos da interação social⁷.

2. As modalidades do teletrabalho

Desde o momento em que o termo *teleworking* foi criado, o teletrabalho nunca foi visto como um fenómeno único. O próprio Jack M. Nilles admitia várias modalidades de teletrabalho, tendo por base o critério relativo ao local onde o teletrabalhador presta a atividade. Presentemente, quando se fala em modalidades de teletrabalho, é usual invocar outros critérios para além daquele, tais como o critério referente à comunicação que se

³ LEAL AMADO, 2018: 124 e 125, refere: “os dois elementos cuja combinação caracteriza o teletrabalho: o *elemento geográfico ou topográfico* (trabalho realizado à distância) e o *elemento tecnológico ou instrumental* (recurso a tecnologias de informação e comunicação)”.

⁴ JON MESSENGER/LUTZ GSCHWIND, 2015: 13.

⁵ *Ibidem*.

⁶ *Idem*: 23.

⁷ JAIME WINDELER/KATHERINE CHUDOBA/RUI SUNDRUP, 2017: 992, dizem: “manter em equilíbrio os benefícios e os custos da interação social pode ser difícil. Teletrabalho a tempo parcial pode ser um meio para ajudar a alcançar tal equilíbrio — ao permitir às pessoas breves períodos para se separarem dos outros e recuperarem recursos”.

estabelece entre o teletrabalhador e o beneficiário da atividade e o critério respeitante à relação jurídica existente entre o teletrabalhador e o beneficiário da atividade.

No que concerne ao primeiro dos aludidos critérios, é possível distinguir entre o teletrabalho domiciliário (ou no domicílio), o teletrabalho em escritório satélite, o teletrabalho em centro de trabalho comunitário e o teletrabalho móvel (ou nómada)⁸. No teletrabalho domiciliário, o teletrabalhador presta a atividade no seu domicílio. No teletrabalho em escritório satélite, o teletrabalhador presta a atividade num local que é externo quer ao seu domicílio quer às instalações principais do beneficiário da atividade e no qual trabalham vários teletrabalhadores de tal beneficiário. No teletrabalho em centro de trabalho comunitário, o teletrabalhador presta a atividade num local que é externo quer ao seu domicílio quer às instalações principais do beneficiário da atividade e no qual trabalham vários teletrabalhadores que não são todos teletrabalhadores de tal beneficiário. No teletrabalho móvel, o teletrabalhador presta a atividade num qualquer local externo às instalações principais do beneficiário da atividade que não está previamente designado nem é fixo, v.g., num hotel, num comboio, num aeroporto ou numa cabana na praia⁹. Isto posto, desde logo cumpre referir que há autores que não distinguem o teletrabalho em escritório satélite do teletrabalho em centro de trabalho comunitário e reconduzem as situações abrangidas por aquelas modalidades de teletrabalho a uma única modalidade de teletrabalho que designam de teletrabalho em telecentros¹⁰. Mais cabe mencionar que há autores que, tendo por base o critério sob apreciação, apontam o teletrabalho transfronteiriço (ou internacional), ou seja, o teletrabalho no âmbito do qual o teletrabalhador presta a atividade num país diferente daquele onde se situam as instalações principais do beneficiário da atividade, como uma modalidade de teletrabalho¹¹. Nós, porém, discordamos, pois defendemos que o teletrabalho transfronteiriço pode assumir quer a modalidade de teletrabalho domiciliário, quer a de teletrabalho em escritório satélite, quer a de teletrabalho em centro de trabalho comunitário quer a de teletrabalho móvel.

No que diz respeito ao segundo dos mencionados critérios, é viável a distinção entre o teletrabalho *off line*, o teletrabalho *one way line* e o teletrabalho *on line*. No teletrabalho *off line*, não existe uma comunicação constante entre o teletrabalhador e o beneficiário da atividade através de tecnologias de informação e de comunicação, sendo que o teletrabalhador

⁸ NANCY KURLAND/DIANE BAILEY, 1999: 54, mencionam: “we define the four types of telework: home-based telecommuting, satellite offices, neighborhood work centers, and mobile working”.

⁹ SUE SHELLNBARGER, 2016, afirma: “Para a maioria das pessoas, uma cabana na praia é o supremo refúgio do seu escritório. Para outros, é o escritório”.

¹⁰ CARRILLO LÓPEZ, 2017: 500.

¹¹ SUSANA GIL, 2015: 32 e 37.

presta a atividade com base em instruções prévias do beneficiário da atividade e, depois, coloca o resultado da atividade à disposição de tal beneficiário. Já no teletrabalho *one way line*, há uma comunicação constante, em tempo real e unidirecional, através de tecnologias de informação e de comunicação, entre o teletrabalhador e o beneficiário da atividade. Relativamente ao teletrabalho *on line*, verifica-se nele uma comunicação constante, em tempo real e bidirecional, através de tecnologias de informação e de comunicação, entre o teletrabalhador e o beneficiário da atividade¹², pelo que “o controlo pode ser imediato, bem como a fiscalização e a direcção da actividade”¹³.

Quanto ao terceiro dos invocados critérios, pode notar-se o teletrabalho prestado com subordinação jurídica (ou teletrabalho subordinado), o teletrabalho prestado de forma autónoma e o teletrabalho prestado sem subordinação jurídica, mas com dependência económica.

3. Os benefícios e as desvantagens do teletrabalho

É possível afirmar que, desde o momento em que o termo *teleworking* foi criado, o teletrabalho sempre teve acérrimos defensores¹⁴ e grandes críticos, sendo que os primeiros tendem a hiperbolizar os seus benefícios e os segundos a acentuar as suas desvantagens.

Quando se fala nos benefícios e nas desvantagens do teletrabalho, é usual falar-se apenas nos que dizem respeito ao teletrabalho domiciliário, por este constituir a modalidade de teletrabalho mais comum. Ora, entre os benefícios e as desvantagens do teletrabalho domiciliário, distinguem-se habitualmente os que são relativos ao teletrabalhador daqueles que estão relacionados com o beneficiário da atividade e dos outros que importam à sociedade.

Os benefícios para o teletrabalhador habitualmente associados ao teletrabalho domiciliário são: a poupança de tempo, nomeadamente devido à eliminação/redução das deslocações; a poupança de dinheiro, *v.g.*, em transportes e em vestuário; um ambiente de trabalho mais acolhedor, desde logo pelo facto de, no seu domicílio, o teletrabalhador estar rodeado de objetos que lhe são queridos; uma melhor saúde, em resultado, entre outros fatores, da redução do *stress* em virtude da eliminação/redução das deslocações e da menor

¹² Segundo VIVIANA DÍAZ, 2011: 264, “Tem lugar entre as partes um diálogo constante, embora virtual”.

¹³ LOPES BATALHA, 2007: 282.

¹⁴ JON MESSENGER/LUTZ GSCHWIND, 2015: 6, destacam: “Para Toffler o potencial do teletrabalho expandiu-se muito para além da mera redução de tempo e custos relacionados com as deslocações para o trabalho. As previsões do autor incluíam uma maior estabilidade na comunidade, um declínio na poluição, novas indústrias fluorescentes e estruturas familiares inteiramente novas”.

exposição a vírus, os quais tendem a proliferar em ambientes com grande número de pessoas; a faculdade de viver fora dos centros urbanos, o que permite, em especial, economizar custos ao nível da habitação; um aumento da autonomia¹⁵, da autossuficiência e da autoestima, como consequência da eliminação/redução dos contactos pessoais com os colegas de trabalho e com os superiores hierárquicos; uma maior produtividade, associada, para além do mais, à eliminação/redução das interrupções dos colegas de trabalho e à eliminação/redução do tempo de recuperação de tais interrupções; uma maior flexibilidade temporal e espacial; um maior equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal e uma maior satisfação laboral.

Já as desvantagens para o teletrabalhador habitualmente associadas ao teletrabalho domiciliário são: o isolamento; a diminuição da capacidade de interação social; a redução da importância no seio da organização do beneficiário da atividade; a perda de oportunidades profissionais; a dificuldade em criar um ambiente de trabalho, devido, desde logo, às distrações existentes no domicílio; a dificuldade em separar a vida profissional da vida pessoal; o enfraquecimento do sentido de lealdade para com o beneficiário da atividade e a possibilidade de aumento de adições, *v.g.*, à comida, ao álcool e ao trabalho.

Os benefícios para o beneficiário da atividade habitualmente associados ao teletrabalho domiciliário são: uma maior produtividade; uma maior capacidade de atrair trabalhadores de outras partes do país ou mesmo de outros países, o que “pode ser extremamente útil para empresas que estão situadas em locais de difícil acesso ou que estão demograficamente desajustadas com o tipo de pessoas que estão a tentar contratar”¹⁶; uma maior capacidade de reter trabalhadores, devido à eliminação/redução dos constrangimentos relacionados com a distância do domicílio do trabalhador às instalações do beneficiário da atividade; a poupança de dinheiro, *v.g.*, em instalações; o menor absentismo, em particular ao nível das ausências não programadas¹⁷; a possibilidade de cumprir com legislação em vigor, *v.g.*, legislação ambiental e legislação relacionada com os cidadãos portadores de deficiência¹⁸, e a possibilidade de fazer face a contingências da mais variada natureza, *v.g.*, epidemias, ameaças terroristas, greves dos transportes e tempestades, o que reduz o risco da interrupção da produção.

¹⁵ LIBERAL FERNANDES, 2017: 13, enuncia: “o maior grau de autonomia de que gozam em regra os teletrabalhadores faz com que o controlo do empregador se desloque da monitorização do tempo de trabalho para os resultados alcançados”.

¹⁶ KATE LISTER/TOM HARNISH, 2009: 46.

¹⁷ CARRILLO LÓPEZ, 2017: 508, declara: “O teletrabalho permite que os empregados com problemas leves de saúde possam realizar as suas tarefas e, ao mesmo tempo, possam recuperar-se. Além do mais, permite que as indisposições ou sintomas pouco importantes (resfriados, etc.) não impeçam a realização das tarefas atribuídas”.

¹⁸ A Lei n.º 4/2019, de 10.01, estabelece um sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência.

Por seu turno, as desvantagens para o beneficiário da atividade habitualmente associadas ao teletrabalho domiciliário são: a instalação de um clima de mal-estar entre teletrabalhadores e não teletrabalhadores, designadamente por os não teletrabalhadores pensarem que os superiores hierárquicos se esquecem dos teletrabalhadores no momento da distribuição de tarefas e que os teletrabalhadores não trabalham tanto quanto os não teletrabalhadores; o enfraquecimento do espírito de equipa; a ausência da aprendizagem informal, a qual “tem lugar junto ao refrigerador de água, ao almoço ou nos corredores”¹⁹, e a dificuldade em transmitir a cultura da organização do beneficiário da atividade.

Relativamente aos benefícios para a sociedade habitualmente associados ao teletrabalho domiciliário, os mesmos são: a diminuição do trânsito rodoviário e da sinistralidade rodoviária; a redução dos custos de manutenção das infraestruturas rodoviárias; o decréscimo da necessidade de construção de novas infraestruturas rodoviárias; a redução da poluição atmosférica; a poupança energética de combustíveis fósseis; o abrandamento do aquecimento global e o aumento das oportunidades de trabalho para determinadas categorias de cidadãos, v.g., os cidadãos portadores de deficiência, os cidadãos que sejam cuidadores e os cidadãos residentes em zonas rurais ou economicamente pouco desenvolvidas.

Quanto às desvantagens para a sociedade habitualmente associadas ao teletrabalho domiciliário, as mesmas são o enfraquecimento da solidariedade profissional²⁰ e a diminuição da capacidade de interação social, a qual pode dar origem a comportamentos disruptivos.

A este passo, importa referir que, tendo por base o critério relativo ao local onde o teletrabalhador presta a atividade, as outras modalidades de teletrabalho partilham muitos dos benefícios e das desvantagens que tradicionalmente estão associados ao teletrabalho domiciliário.

4. O teletrabalho no direito da UE

Na UE nunca houve produção legislativa específica sobre o teletrabalho. Não obstante, o teletrabalho começou a fazer parte da sua agenda em 1998, com o Programa de Ação Social 1998-2000, da CE, no qual “se acordou realizar uma série de consultas aos parceiros sociais que versassem sobre a necessidade de uma ação de carácter comunitário que fizesse referência

¹⁹ NANCY KURLAND/DIANE BAILEY, 1999: 59.

²⁰ SANGUINETI RAYMOND, 2003: 24, expressa: “a menor propensão deste tipo de trabalhadores a sindicalizar-se ou a recorrer a formas coletivas de pressão, consequência do isolamento em que se desenvolve a sua atividade, pelo menos quando falamos de teletrabalhadores domiciliários”.

à proteção dos teletrabalhadores”²¹. Tal Programa refletia a tomada de consciência ao nível da UE de que o mundo laboral estava em mudança em virtude da globalização e da sociedade da informação e de que essa mudança trazia consigo novos modos de organização do trabalho, entre os quais o teletrabalho. Posteriormente, a CE lançou, em 2000, a primeira fase de consultas aos parceiros sociais em matéria de modernização e melhoria das relações de trabalho, a qual abrangia quer o teletrabalho quer os trabalhadores economicamente dependentes, e, em 2001, a segunda fase de tais consultas, a qual abarcava apenas o teletrabalho. No contexto desta segunda fase, os parceiros sociais foram convidados a considerar, desde logo, alguns princípios gerais como um possível quadro para uma regulamentação em matéria de teletrabalho ao nível da UE²². Na sequência da referida fase, em 16.07.2002, os parceiros sociais ETUC (e o comité de ligação EUROCADRES/CEC), UNICE/UEAPME e CEEP assinaram o acordo que denominaram de *Framework Agreement on Telework*, ou seja, AQ. Ao longo de 12 pontos, o AQ “identifica as áreas-chave que requerem adaptação ou particular atenção”²³ quando as pessoas teletrabalham. Entre tais pontos, há que destacar o ponto 1, o qual, para além do mais, enuncia que o teletrabalho “abarca um espectro amplo e em rápida evolução de circunstâncias e práticas” e que os parceiros sociais signatários do AQ veem o teletrabalho, desde logo, como “um meio para os trabalhadores conciliarem trabalho e vida social”. Mais cabe realçar o ponto 2, no âmbito do qual sobressai a definição de teletrabalho²⁴, a qual não abarca nem o teletrabalho prestado de forma autónoma nem o trabalho que não pode ser executado nas instalações do empregador — “teletrabalho é uma forma de organizar e/ou de executar o trabalho, usando tecnologia de informação, no contexto de um contrato de trabalho ou de uma relação de trabalho, em que o trabalho, que podia também ser executado nas instalações do empregador, é regularmente realizado longe de tais instalações”. Importa também salientar o ponto 3, o qual, entre outras disposições, estabelece o carácter voluntário do teletrabalho, quer para o trabalhador quer para o empregador²⁵; a possibilidade de o trabalhador passar a desempenhar a sua atividade em teletrabalho como resultado de um acordo posterior com o empregador; a faculdade de o empregador aceitar ou recusar o pedido do trabalhador no sentido de passar a desempenhar a

²¹ LLAMOSAS TRAPAGA, 2015: 63.

²² PEDRO BETTENCOURT, 2007: 256-259.

²³ THE SOCIAL DIALOGUE COMMITTEE, 2006: 2.

²⁴ COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES, 2008, 34, lembra: “Esta definição (...) claramente restringe o âmbito do teletrabalho móvel ao excluir atividades que não poderiam ser desempenhadas nas instalações do empregador, por exemplo tarefas que requerem o acesso às instalações dos clientes”.

²⁵ LLAMOSAS TRAPAGA, 2015: 64, manifesta: “Fica portanto claro que o regime de teletrabalho nunca poderá resultar de uma imposição por parte do empregador, antes deve surgir do comum acordo entre as partes que formam o contrato de trabalho”.

sua atividade em teletrabalho; e a característica da reversibilidade da decisão de passagem para o teletrabalho, através de acordo individual e/ou coletivo²⁶. É mister ainda referir o ponto 8²⁷, o qual, para além do mais, prevê a responsabilidade do empregador pela proteção da saúde e segurança no trabalho do teletrabalhador, desde logo de acordo com a Diretiva n.º 89/391/CEE do Conselho, de 12.06.1989, relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho²⁸; e a possibilidade de, com o objetivo de verificar a correta aplicação das regras sobre saúde e segurança no trabalho, o empregador, os representantes dos trabalhadores e/ou as autoridades competentes terem acesso ao local onde é executado o teletrabalho, salientando que, quando o teletrabalhador trabalha em casa, tal acesso está sujeito a prévia notificação e ao acordo do teletrabalhador.

Em 2006, o AQ foi objeto de uma avaliação, sendo que, no relatório de tal avaliação, o qual foi adotado em 28.06.2006 pelo Comité de Diálogo Social, é dada nota do facto de a sua implementação “ter sido realizada de diferentes modos na Europa” e são destacados, entre outros exemplos, o exemplo do Reino Unido, o qual o implementou através de um guia produzido pelos parceiros sociais ao nível nacional — que foi “concebido para fornecer (...) informações, conselhos e orientação sobre o teletrabalho”, “segue a mesma estrutura e aborda as mesmas questões” que o AQ e contou, no contexto do seu desenvolvimento, com “o total apoio das autoridades públicas” —, e o exemplo de PT, o qual o implementou “através de lei”, apesar da discordância dos parceiros sociais sobre a oportunidade da sua implementação por meio de legislação²⁹. Isto posto, não é despendendo salientar que os parceiros sociais portugueses “não empreenderam quaisquer iniciativas conjuntas próprias para implementar” o AQ³⁰, não obstante este, por força do seu ponto 12, dever ser implementado pelos membros dos parceiros sociais signatários em conformidade com os procedimentos e práticas específicos de gestão e trabalho nos Estados-Membros da UE.

²⁶ COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES, 2008: 36, realça: “Não contempla portanto um direito unilateral de retorno para o teletrabalhador”.

²⁷ SELMA PENALVA, 2016: 137, adverte: “embora em nenhum momento se discuta que o teletrabalhador fica protegido pelos mesmos direitos e garantias em matéria de prevenção de riscos laborais que qualquer outro tipo de trabalhador (art. 8 do Acordo), tão pouco se pode negar que, dadas as características concretas nas quais se desenvolve este tipo de prestação, existem importantes dificuldades para garantir a correta aplicação e monitorização das medidas preventivas”.

²⁸ EUROFOUND AND THE INTERNATIONAL LABOUR OFFICE, 2017, 40, informa: “a aplicação deste princípio permanece questionável quando se trata de trabalhar a partir de casa e é certamente impossível quando se trata de trabalhar a partir de locais públicos”.

²⁹ THE SOCIAL DIALOGUE COMMITTEE, 2006: 7, 12 e 13.

³⁰ COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES, 2008: 27.

Apesar da importância do AQ para a expansão do teletrabalho na UE, o certo é que a heterogeneidade verificada ao nível dos modos utilizados para a sua implementação obstou, desde logo, à existência de uniformidade quanto aos resultados de tal implementação. Assim e considerando que o AQ, por não ser vinculativo, não garante a harmonização da regulamentação sobre o teletrabalho na UE, entendemos que a promoção do teletrabalho e a proteção dos teletrabalhadores recomendariam a adoção de uma diretiva específica sobre o teletrabalho. Sendo que tal diretiva deveria, para além do mais, abarcar matérias não previstas no AQ e que se afiguram de primordial importância, entre as quais a matéria relativa ao teletrabalho transfronteiriço³¹, desde logo porque o mesmo pode estar ao serviço do *dumping social*³².

5. O teletrabalho no ordenamento jurídico português

5.1 Considerações gerais

O teletrabalho foi objeto de regulamentação legal pela primeira vez em PT no CT2003, cujos arts. 233.º a 243.º a ele se dedicavam especificamente. Com o CT2003 assistiu-se a uma grande reforma da legislação laboral, à qual estiveram subjacentes, desde logo, preocupações com novas formas de trabalho como o teletrabalho. Aliás, como refere GONÇALVES DA SILVA³³, por ocasião da votação global do CT2003 na AR, o MSST “afirmou que as principais linhas orientadoras da proposta de Código do Trabalho são: “1. (...) 5. A necessidade de adaptar a legislação a novas formas de trabalho e a novas categorias de trabalhadores, como sejam (...) os teletrabalhadores”. Ora, o CT2003 teve em conta as “especificidades existentes” no teletrabalho³⁴, o qual regulamentou seguindo “de muito perto quer a sistematização e alinhamento, quer o conteúdo” do AQ³⁵.

Antes da entrada em vigor do CT2003, uma prestação laboral que fosse realizada nos termos que vieram a ser consagrados no art. 233.º do CT2003 estaria sujeita ao regime legal

³¹ A dimensão transfronteiriça de institutos/fenómenos laborais está na ordem do dia. A propósito da transmissão transfronteiriça de uma unidade económica, JÚLIO GOMES/CARNEIRO DA FRADA, 2018, suscitam várias questões, entre as quais a questão de saber qual a lei aplicável a tal transmissão.

³² PASCALE PETERS *et al.*, 2016: 2599, lembram: “Maior competitividade global e expansão das operações globais entre fronteiras geográficas e fusos horários não só permitiu, mas também pressionou, o uso do teletrabalho” e SANGUINETI RAYMOND, 2003, aborda de modo exaustivo a questão de o teletrabalho transfronteiriço ser um mecanismo capaz de favorecer o *dumping social*.

³³ GONÇALVES DA SILVA, 2004: 55 e 56.

³⁴ *Idem*: 91.

³⁵ REGINA REDINHA, *s.d.*: 1.

aplicável ao contrato de trabalho comum³⁶. Aliás, antes de tal entrada em vigor, não havia consenso na doutrina sobre a necessidade de uma regulamentação específica para o teletrabalho. Assim, se, por um lado, RUI BARBOSA defendia que não havia “necessidade de Lei do Teletrabalho” e que era preciso “fazer adaptações das regulamentações existentes para o trabalho, que passarão pela Regulamentação Colectiva e por um Código Deontológico”³⁷ e REGINA REDINHA entendia que “o teletrabalho interpela a instância jurídica não parecendo afrontar a capacidade regeneradora do ordenamento e, muito menos, justificar uma imediata regulamentação”³⁸, por outro lado, GUILHERME DRAY pensava que “há um mundo de especificidades que justificariam a adopção de um corpo autónomo de normas, seja a nível legislativo, seja através de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho”³⁹. Também, antes da referida entrada em vigor, houve quem salientasse que a regulação do teletrabalho colocava “problemas específicos ao juslaboralista”, principalmente se se tiver em conta que aquele “rompe com os pressupostos típicos de organização do trabalho industrial — a unidade de tempo, de lugar e de acção — e, portanto, com os esquemas tradicionais de pensamento relacionados com a tutela do trabalhador”⁴⁰.

Isto posto, importa referir que pensamos que, antes da entrada em vigor do CT2003, a falta de uma regulamentação legal para o teletrabalho estava associada à diminuta representatividade do teletrabalho no mercado laboral português⁴¹ e, ainda, que a regulamentação legal do teletrabalho no CT2003 foi impulsionada pela assinatura do AQ.

Presentemente, o teletrabalho está regulado nos arts. 165.º a 171.º como uma das modalidades de contrato de trabalho previstas no CT e tem, ao nível do nosso mercado laboral, “uma expressão residual”⁴², sendo que, de acordo com o LVRL 2016 — o qual “oferece uma descrição geral do mercado de trabalho português e da sua evolução na última década”⁴³ —, existiam, em 2014, apenas 805 contratos de teletrabalho, os quais correspondiam a 0,05% do total do trabalho por conta de outrem, representavam menos de

³⁶ GUILHERME DRAY, 2002: 282, declara: “cumpro perguntar: qual o enquadramento jurídico a conferir a uma relação laboral com características próprias do teletrabalho, marcada pelo trabalho à distância e pela utilização de tecnologias de informação e de comunicação? A resposta, à luz do direito constituído, parece simples: na ausência de disposição especial, devem reger as normas e os princípios gerais de natureza juslaboral aplicáveis ao trabalho subordinado”.

³⁷ RUI BARBOSA, 1998: 35.

³⁸ REGINA REDINHA, 2001: 106 e 107.

³⁹ GUILHERME DRAY, 2002: 284.

⁴⁰ LIBERAL FERNANDES, 1998: 40.

⁴¹ Segundo GUILHERME DRAY, 2002: 274, “O teletrabalho não é objecto de qualquer atenção por parte do legislador nacional (...). Nem outra coisa seria de esperar: a realidade do teletrabalho no nosso país é ainda muito escassa, insignificante e pouco desenvolvida”.

⁴² GUILHERME DRAY *et al.*, 2016: 177.

⁴³ GUILHERME DRAY, 2017a: 155.

metade dos contratos de teletrabalho existentes em 2010 e, bem assim, constituíam o culminar de uma propensão constante para a perda de representatividade verificada desde 2010.

5.2 O regime jurídico do CT2003

Resultava do art. 233.º do CT2003 que, para que existisse teletrabalho, tinham que se verificar cumulativamente 3 requisitos: a realização da prestação laboral com subordinação jurídica, habitualmente⁴⁴ fora da empresa do empregador e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação. De notar que tal art. não exigia que a prestação laboral pudesse também ser realizada na empresa do empregador, com o que, neste aspeto, o CT2003 se afastava do AQ.

Por força do art. 103.º n.º 1 al. b) do CT2003, o contrato para prestação subordinada de teletrabalho estava sujeito a forma escrita, sendo que, em virtude do n.º 1 do art. 234.º do CT2003, tal contrato tinha um conteúdo obrigatório mínimo. Acontece que, ante o n.º 2 do art. 234.º do CT2003, impõe-se formular a seguinte conclusão: um acordo para prestação subordinada de teletrabalho que não fosse reduzido a escrito ou que, tendo-o sido, não contivesse a menção expressa do regime de teletrabalho valia como um contrato de trabalho comum e não como um contrato para prestação subordinada de teletrabalho⁴⁵. A solução que tal conclusão corporiza foi alvo de críticas por parte de alguns autores, entre os quais JÚLIO GOMES, o qual censura o facto de a mesma afastar “um conjunto de direitos próprios do teletrabalhador: por exemplo, este trabalhador que trabalha materialmente como teletrabalhador, mas que não é teletrabalhador para efeitos da lei, não teria, em princípio, direito à formação específica para efeitos de utilização e manuseamento das técnicas de informação e de comunicação que utiliza”⁴⁶.

Já do art. 235.º do CT2003 decorria a possibilidade de um trabalhador com um contrato de trabalho comum poder passar a ser teletrabalhador. Tal possibilidade estava dependente, por força do n.º 1 de tal art., da existência de um acordo escrito entre o trabalhador e o empregador. Acontece que o aludido art. não continha nenhuma referência ao facto de deverem constar de tal acordo as indicações que constituíam o conteúdo obrigatório mínimo

⁴⁴ Apreciando a definição contida neste art., COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES, 2008, 27, diz: “A definição de teletrabalho (...) inclui teletrabalho em alternância, mas parece excluir acordos nos quais só uma pequena parte do tempo de trabalho é passada à distância das instalações do empregador”.

⁴⁵ Em sentido mais amplo, defendendo que a expressão “em que falte a menção referida na alínea b) do número anterior” constante do n.º 2 do art. 234.º do CT2003 abrange não apenas “a falta de menção expressa do regime de teletrabalho”, mas também “a falta de indicação do cargo ou funções a exercer”, REGINA REDINHA, *s.d.*: 4-6.

⁴⁶ JÚLIO GOMES, 2007: 745 e 746.

do contrato para prestação subordinada de teletrabalho. Não obstante, entendemos que tais indicações deveriam constar do mencionado acordo. Caso contrário, mal se compreenderia a indicação “Atividade antes exercida pelo teletrabalhador” constante da al. d) do n.º 1 do art. 234.º do CT2003, a qual, no contexto de tal al., apenas poderia ser percecionada como “Atividade antes exercida ao serviço do empregador pelo trabalhador que vai passar a ser teletrabalhador”. Por outro lado, defendemos que a falta do aludido acordo escrito ou a ausência em tal acordo da menção expressa do regime de teletrabalho acarretaria a nulidade (cfr. art. 220.º do CC) do acordo que previsse que um trabalhador com um contrato de trabalho comum passasse a ser teletrabalhador. De salientar que os termos em que a evocada possibilidade era admitida estavam relacionados com o propósito de evitar a imposição pelo empregador ao trabalhador do regime de teletrabalho⁴⁷.

Quanto ao art. 236.º do CT2003, dele emerge a consagração do princípio da igualdade de tratamento entre o teletrabalhador e os trabalhadores que não são teletrabalhadores, no que concerne quer à formação e promoção profissionais quer às condições de trabalho. É de assinalar que, no que respeita às condições de trabalho, tal art., ao referir-se não apenas a direitos, mas também a obrigações, e ao não qualificar os trabalhadores que não são teletrabalhadores como encontrando-se numa situação comparável à do teletrabalhador, afastava-se do ponto 4 do AQ.

Quanto aos arts. 237.º a 243.º do CT2003, os mesmos continham outras normas que se justificavam pelas já referidas “especificidades existentes” no teletrabalho, entre as quais as que consagravam o dever do empregador de “proporcionar ao teletrabalhador contactos regulares com a empresa e demais trabalhadores” (n.º 2 do art. 242.º do CT2003) — o qual se relaciona com o isolamento (que, como já foi referido, constitui uma das desvantagens para o teletrabalhador habitualmente associadas ao teletrabalho domiciliário) e se compreende no quadro do combate ao isolamento⁴⁸ — e o dever do trabalhador de segredo profissional (n.º 3 do art. 242.º do CT2003) — o qual é corolário do dever de lealdade⁴⁹.

⁴⁷ BERNARDO XAVIER, 2005: 189, informa: “Um dos pontos que mereceu a atenção do legislador, sobretudo para evitar pressões ilícitas, foi a situação do trabalhador da empresa que transita do quadro e do regime normal para o teletrabalho”.

⁴⁸ Adverte JÚLIO GOMES, 2007: 750, que: “um dos perigos a que o teletrabalhador está exposto (quando não se trata de teletrabalho alternado) é o do isolamento, que pode, aliás, ter consequências psicológicas graves. Para minorar esse risco o artigo 242.º, n.º 2, estabelece o dever do empregador de “proporcionar ao teletrabalhador contactos regulares com a empresa e demais trabalhadores”.

⁴⁹ GLÓRIA REBELO, 2004: 106, explana: “É geralmente aceite o princípio de que qualquer trabalhador por conta de outrem não deve divulgar informação de que tomou conhecimento no exercício da sua actividade profissional e que só é relevante para a mesma, nos termos genéricos do dever de lealdade ao empregador (...). Mas a obrigação de segredo por parte do trabalhador pode também constar – explícita ou implicitamente – do

5.3 O regime jurídico do CT

5.3.1 A definição de teletrabalho

A definição de teletrabalho que consta do art. 165.^{o50} convoca 3 requisitos cumulativos: a realização da prestação laboral com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação.

A propósito do primeiro de tais requisitos, importa destacar que o teletrabalho que o CT regula é, tal como sucedia no CT2003, apenas o teletrabalho subordinado⁵¹ e que, de acordo com o entendimento dominante na doutrina, “o elemento delimitador, por excelência, do contrato de trabalho, é o elemento da subordinação jurídica”⁵², sendo que a subordinação jurídica resulta da circunstância de o trabalhador se obrigar a prestar a sua atividade no âmbito de organização e sob a autoridade do empregador (cfr. art. 11.^o)⁵³.

No que concerne ao segundo dos referidos requisitos, incumbe desde logo destacar que a menção da lei à “empresa” (e já não à “empresa do empregador” como sucedida no CT2003) apela a uma “perspectiva objectiva, enquanto organização”, do conceito de empresa⁵⁴. Mais cabe realçar que defendemos que a expressão “fora da empresa” constante da lei deve ser entendida como remetendo para um lugar que seja exterior às instalações do empregador⁵⁵. Porém, sobre a amplitude com que deve ser encarada a expressão “instalações do empregador”, suscitam-se-nos dúvidas, as quais não são de somenos importância se pensarmos no teletrabalho em escritório satélite. Será que estão em causa apenas as instalações principais do empregador ou também instalações descentralizadas? Importa também ressaltar que o requisito sob apreciação, por força da falta de precisão que está associada ao advérbio “habitualmente” — o qual, em nosso entender, sempre implicará uma

respectivo contrato de trabalho. Em particular, no teletrabalho subordinado essa obrigação encontra-se consagrada no n.º 3 do art. 242.º CT”.

⁵⁰ MONTEIRO FERNANDES, 2017: 209, qualifica esta definição de “bastante defeituosa”.

⁵¹ GUILHERME DRAY, 2010: 86, aclara: “No que diz respeito ao âmbito de aplicação do regime, o Código do Trabalho de 2003, tal como o Código do Trabalho de 2009, apenas versou sobre o teletrabalho subordinado” e JOSÉ ABRANTES/RITA SILVA, 2016: 314, informam: “O Código do Trabalho Português e todas as formas de trabalho nele reguladas (...) teletrabalho (...) exigem que o trabalho seja desempenhado sob subordinação jurídica”.

⁵² ROSÁRIO RAMALHO, 2003: 206.

⁵³ Veja-se LEAL AMADO, 2018: 51, quando refere: “A subordinação jurídica consiste no reverso do poder diretivo do empregador (...), tanto podendo ser muito intensa como exprimir-se em moldes bastante ténues e até potenciais”.

⁵⁴ CATARINA CARVALHO, 2011: 110 e 111.

⁵⁵ Como afirma DUARTE SOUSA, 2016: 5, “tem de existir uma diferença objetiva entre o local da prestação da atividade laboral e as instalações do empregador”.

repetição frequente de atos —, não permite balizar de uma forma inequívoca o modo que a lei exige ao nível da prestação laboral realizada num lugar que seja exterior às instalações do empregador para que se possa falar de teletrabalho. O certo é, porém, que tal advérbio, se, por um lado, exclui a ocasionalidade, por outro lado, não implica a permanência ou a exclusividade⁵⁶, com o que o mesmo é compatível com, pelo menos, algum teletrabalho a tempo parcial. Acontece que, uma vez que o teletrabalho a tempo parcial, por contraposição ao teletrabalho a tempo inteiro, é cada vez mais apontado como suscetível de potenciar as vantagens tradicionalmente associadas ao teletrabalho e reduzir as suas desvantagens, seria desejável que o legislador estabelecesse de forma clara em que moldes é que o teletrabalho a tempo parcial é admitido.

Quanto ao terceiro dos aludidos requisitos, o mesmo pressupõe que a prestação laboral seja realizada por intermédio da utilização de tecnologias de informação e de comunicação⁵⁷, sendo que tal utilização não tem que ser exclusiva, mas tem que ser maioritária⁵⁸.

5.3.2 O contrato para prestação subordinada de teletrabalho

O n.º 1 do art. 166.º prevê a faculdade de exercício da atividade em regime de teletrabalho quer para um trabalhador contratado *ab initio* como teletrabalhador quer para um trabalhador que no decurso do seu contrato de trabalho passa a ser teletrabalhador⁵⁹. Sucede que decorre da conjugação dos arts. 166.º n.ºs 1 e 5 e 167.º n.ºs 1 a 3 que tanto a situação relativa a um trabalhador contratado *ab initio* como teletrabalhador como a situação relativa a um trabalhador que no decurso do seu contrato de trabalho passa a ser teletrabalhador pressupõem a celebração de um contrato, designado pela lei de contrato para prestação subordinada de teletrabalho. Ora, nesta última situação, já há um contrato. Onde não faz

⁵⁶ GUILHERME DRAY, 2017b: 453, indica: “a atividade laboral ser habitualmente, i.e., primordialmente, prestada fora da empresa (mas não necessariamente em exclusivo)” e TERESA MOREIRA, 2014: 338, diz: “não se pode considerar como teletrabalhador aquele que, ocasionalmente, realiza a sua prestação fora da empresa”.

⁵⁷ TERESA MOREIRA, 2010, 71 e 72, narra: “é nos anos setenta do século passado que ocorre uma série de inovações e invenções chave, que converte esta década numa “verdadeira fronteira ou divisória tecnológica”, e que origina um enorme desenvolvimento das tecnologias de informação e comunicação (...). É esta a altura do aparecimento da micro-electrónica, da informática, das telecomunicações e de novos materiais sintéticos e fibras ópticas que tornam mais rápidos os mecanismos de comunicação. Também é nesta época que se inventa o primeiro computador electrónico digital, o microprocessador, o protocolo de rede de interconexão TCP/IP, básico para o desenvolvimento da *Internet* e o microcomputador”.

⁵⁸ MELLA MÉNDEZ, 2017: 297, defende: “o uso das citadas tecnologias deve ser intenso, isto é, imprescindível para o desenvolvimento da prestação laboral, sem que caiba uma utilização marginal ou esporádica. Porém, o que não se requer é a exclusividade de tal instrumento de trabalho, pelo que o mesmo pode ser acompanhado de outros de natureza bem diferente”.

⁵⁹ A este propósito, MENEZES LEITÃO, 2016: 506, refere-se a teletrabalho externo e a teletrabalho interno e MONTEIRO FERNANDES, 2017: 211, fala de teletrabalho originário e de teletrabalho superveniente.

sentido a celebração de um novo contrato, a qual pode mesmo dar origem a problemas que se prendem com o modo de articular os dois contratos, designadamente quando o contrato já existente é a termo resolutivo. Aliás, pode colocar-se a seguinte questão para a qual nenhum dos arts. 165.º a 171.º dá resposta: o que acontece ao contrato de trabalho já existente quando o trabalhador celebra um novo contrato para passar a ser teletrabalhador? Ora, uma vez que defendemos que o que está em causa é um acordo modificativo do contrato de trabalho já existente, somos do entendimento que, para a situação relativa a um trabalhador que no decurso do seu contrato de trabalho passa a ser teletrabalhador, a lei deveria falar não na celebração de um contrato, mas antes na celebração de um acordo escrito⁶⁰. Isto posto, importa referir que entendemos que a faculdade consagrada no n.º 6 do art. 166.º, ou seja, a de passagem, a título definitivo ou por período determinado, do trabalhador em regime de teletrabalho para o regime comum, mediante acordo escrito com o empregador, apenas respeita à situação relativa a um trabalhador contratado *ab initio* como teletrabalhador e já não também à situação relativa a um trabalhador que no decurso do seu contrato de trabalho passa a ser teletrabalhador⁶¹, pois, se assim não se entender, fica sem se perceber qual a razão de ser do art. 167.º. Na verdade, este art. versa unicamente sobre a situação relativa a um trabalhador que no decurso do seu contrato de trabalho passa a ser teletrabalhador e o seu n.º 1 prevê um limite máximo para a duração inicial do contrato mediante o qual o trabalhador passa a ser teletrabalhador: 3 anos ou o prazo (superior ou inferior a 3 anos)⁶² que estiver estabelecido em IRCT. Uma vez que tal n.º fala em duração inicial, entendemos que não só nada obsta à existência de renovações⁶³ como que nenhuma das renovações tem um limite máximo. Em face da redação do referido n.º, o contrato mediante o qual o trabalhador passa a ser teletrabalhador funciona como uma espécie de contrato a termo resolutivo certo⁶⁴. Ora, o n.º 2

⁶⁰ ANA LAMBELHO/LUÍSA GONÇALVES, 2017: 136, dizem: “A sujeição da relação laboral ao regime do teletrabalho pode resultar do facto de o trabalhador ter sido contratado nesta modalidade (...) ou por modificação do vínculo laboral, através de um acordo de teletrabalho”; MONTEIRO FERNANDES, 2017: 211 e 212, afirma: “A relação de teletrabalho subordinado pode estabelecer-se por contrato — envolvendo a admissão do trabalhador ao serviço da empresa — ou por acordo novatório relativamente a um contrato de trabalho pré-existente”; e SUSANA GIL, 2015: 134, expõe: “o teletrabalhador interno é um trabalhador da entidade empregadora que se converte num teletrabalhador, em determinada altura da execução do seu contrato, existindo assim uma novação contratual”.

⁶¹ O mesmo entendimento parece ser o de LEAL AMADO, 2018: 125 e 126.

⁶² DAVID FALCÃO/SÉRGIO TOMÁS, 2016: 138, notam: “através de IRCT a duração pode ser alargada ou restringida”.

⁶³ Em sentido aparentemente contrário, GUILHERME DRAY, 2015: 634, o qual refere: “O presente preceito tem por objeto, apenas, o *teletrabalho interno*, isto é, as situações relativas ao trabalhador que já exercia a sua atividade na empresa e que passa, por acordo, a prestar a sua atividade em regime de teletrabalho, caso em que não o pode fazer para além do mencionado limite de três anos. Findo tal prazo, o trabalhador deve retomar o seu posto de trabalho inicial”.

⁶⁴ ANA LAMBELHO/LUÍSA GONÇALVES, 2017: 137, mencionam: “O **acordo de teletrabalho subordinado com trabalhador interno** é sempre a prazo”.

do art. 167.º prevê a faculdade de denúncia, por qualquer das partes, do referido contrato, nos primeiros 30 dias da sua execução (e não da sua celebração, sendo que a data da sua celebração pode não coincidir com a do início da sua execução). Considerando, de forma conjugada, os arts. 111.º n.º 1, 112.º n.º 2 al. a) e 114.º n.º 1, que são relativos ao período experimental, bem como o art. 167.º n.º 2 e, ainda, a circunstância de o contrato mediante o qual o trabalhador passa a ser teletrabalhador funcionar como uma espécie de contrato a termo resolutivo certo, somos do entendimento que aqueles 30 dias operam como se fossem um período experimental⁶⁵ e obstam à aplicação do art. 112.º n.º 2. Acontece que resulta do n.º 3 do art. 167.º que a cessação do referido contrato implica não o fim da relação laboral já existente à data em que o trabalhador passou a ser teletrabalhador, mas sim a retoma da prestação laboral, ou nos termos acordados ou nos previstos em IRCT. Ora, entendemos que tal cessação só pode ocorrer ou pelo decurso do prazo da duração inicial do invocado contrato ou do da última das suas renovações ou pela denúncia durante os primeiros 30 dias da sua execução ou mediante acordo escrito entre o teletrabalhador e o empregador.

Resulta do art. 166.º n.ºs 1 e 5 que, em qualquer uma das 2 situações suprarreferidas, o contrato para prestação subordinada de teletrabalho está sujeito a uma forma qualificada, por ter que obedecer a forma escrita e por haver de ter um conteúdo obrigatório mínimo⁶⁶. Sucede que, por força do n.º 7 do art. 166.º, a forma escrita constitui uma formalidade *ad probationem*, ou seja, uma formalidade exigida apenas para prova da declaração, e, como tal, pode ser substituída “por confissão expressa, judicial ou extrajudicial, contanto que, neste último caso, a confissão conste de documento de igual ou superior valor probatório” (art. 364.º n.º 2 do CC). Assim, um contrato para prestação subordinada de teletrabalho não reduzido a escrito pode ser provado por uma tal confissão, sendo que, se não o for, o trabalhador fica sujeito ao regime do contrato de trabalho comum. Subjacente à sujeição do referido contrato a uma forma qualificada está o princípio da proteção do trabalhador⁶⁷.

O conteúdo obrigatório mínimo do contrato para prestação subordinada de teletrabalho consta das als. a) a f) do n.º 5 do art. 166.º. Acontece que em nenhuma de tais als. consta uma qualquer menção ao local de trabalho, o que mal se compreende tendo em conta, por um lado,

⁶⁵ GUILHERME DRAY, 2015: 634, aduz: “o número 2 do citado artigo 167º admite uma hipótese de *direito de arrependimento* (...). Trata-se, afinal, de um mecanismo que desempenha um papel similar ao do período experimental” e PATRÍCIA RODRIGUES, 2011, 143, expõe: “trata-se de uma espécie de período experimental mas não se confunde com ele”.

⁶⁶ ROSÁRIO RAMALHO, 2016: 196, aclara: “A forma do negócio jurídico é o modo como se manifesta a vontade negocial das partes na celebração desse negócio; quando à exigência de determinada forma a lei associa certas referências ou menções, que devem constar obrigatoriamente do negócio formal, estamos perante uma forma qualificada”.

⁶⁷ GUILHERME DRAY, 2015: 631 e 632.

que, por força do n.º 1 do art. 193.º, o “trabalhador deve, em princípio, exercer a atividade no local contratualmente definido” e, por outro lado, que o regime do aludido contrato afasta-se do regime do contrato de trabalho comum, para além do mais, no que respeita ao local de trabalho. Assim, defendemos que a menção ao “local de trabalho ou, não havendo um fixo ou predominante, a indicação de que o trabalho é prestado em várias localizações” (art. 106.º n.º 3 al. b)) deveria integrar o conteúdo obrigatório mínimo do contrato para prestação subordinada de teletrabalho.

A al. d) do n.º 5 do art. 166.º chama a atenção para a hipótese de, no decurso do contrato para prestação subordinada de teletrabalho, o teletrabalhador passar a ser um trabalhador não teletrabalhador⁶⁸ e prevê a possibilidade de, em tal hipótese, a atividade a exercer após o período de duração da prestação subordinada de teletrabalho ser diferente daquela que foi exercida no contexto de tal prestação. Isto posto, cumpre realçar que o contrato para prestação subordinada de teletrabalho pode ser celebrado a termo resolutivo, mas apenas desde que verificadas as condições de admissibilidade do contrato de trabalho a termo resolutivo. Assim, o que resulta da al. sob apreciação é a faculdade de, num contrato para prestação subordinada de teletrabalho, as partes fixarem a duração inicial da prestação subordinada de teletrabalho⁶⁹. Sendo que, na situação relativa a um trabalhador contratado *ab initio* como teletrabalhador, tal duração não tem um limite máximo, mas, na situação relativa a um trabalhador que no decurso do seu contrato de trabalho passa a ser teletrabalhador, a referida duração não pode ultrapassar o limite máximo previsto no n.º 1 do art. 167.º. A este passo, importa suscitar a seguinte questão para a qual não encontramos resposta nos arts. 165.º a 171.º: o que acontece ao contrato para prestação subordinada de teletrabalho quando o trabalhador contratado *ab initio* como teletrabalhador celebra um acordo escrito com o empregador, ao abrigo do n.º 6 do art. 166.º, para, a título definitivo, passar a ser um trabalhador não teletrabalhador? Será que tal acordo escrito implica a conversão de tal contrato num contrato de trabalho comum?

A al. e) do n.º 5 do art. 166.º tem que ser conjugada com o n.º 1 do art. 168.º, o qual, para a hipótese de falta de estipulação contratual, prevê, para além do mais, uma presunção *iuris tantum*, ou seja, uma presunção ilidível (cfr. art. 350.º n.º 2 do CC), de que “os instrumentos de trabalho respeitantes a tecnologias de informação e de comunicação

⁶⁸ A propósito desta al., MELLA MÉNDEZ, 2017: 300, diz: “resulta curioso que o contrato para a prestação subordinada de teletrabalho possa seguir sem atividade específica de teletrabalho, já substituída por outra ordinária”.

⁶⁹ GUILHERME DRAY, 2017b: 457, expõe: “leva a concluir que as partes, querendo, podem optar por celebrar um contrato de trabalho para prestação subordinada de teletrabalho em que a prestação de trabalho segundo este regime especial tem uma duração limitada, finda a qual o vínculo laboral, em princípio, persiste segundo o regime comum, nos termos ajustados no contrato”.

utilizados pelo trabalhador pertencem ao empregador”⁷⁰. Acontece que, diferentemente do n.º 1 do art. 168.º, tal al. refere-se apenas a “instrumentos de trabalho” e não a “instrumentos de trabalho respeitantes a tecnologias de informação e de comunicação utilizados pelo trabalhador”. Sucede que consideramos que a referida al. diz respeito a todos e quaisquer instrumentos de trabalho. Na realidade, tal como decorre do já referido a propósito da definição de teletrabalho, no âmbito da prestação subordinada de teletrabalho, a utilização de instrumentos de trabalho respeitantes a tecnologias de informação e de comunicação não tem que ser exclusiva. Na mencionada al., é usada a palavra “Propriedade” e, no n.º 1 do art. 168.º, é utilizada a palavra “pertencem”. Ora, tais palavras remetem para o direito de propriedade. Acontece que nada na lei impõe que, no contrato para prestação subordinada de teletrabalho, os instrumentos de trabalho utilizados pelo trabalhador, sejam ou não respeitantes a tecnologias de informação e de comunicação, tenham que ser objeto de um direito de propriedade, quer por parte do empregador quer por parte do trabalhador. Na verdade, poderá acontecer que tais instrumentos sejam objeto, v.g., de um contrato de locação financeira. Assim, defendemos que, à semelhança do que fez nos n.ºs 2 e 3 do art. 168.º (onde usou, respetivamente, a expressão “instrumentos de trabalho que lhe forem disponibilizados” e a expressão “instrumentos de trabalho disponibilizados”), o legislador deveria, na al. e) do n.º 5 do art. 166.º, ao invés de usar a expressão “Propriedade dos instrumentos de trabalho”, utilizar a expressão “Indicação de qual das partes é que disponibiliza os instrumentos de trabalho” e, no n.º 1 do art. 168.º, no lugar de empregar a expressão “pertencem ao empregador”, adotar a expressão “foram disponibilizados pelo empregador”. Por outro lado e tendo em conta que emerge da al. e) do n.º 5 do art. 166.º e do n.º 1 do art. 168.º que, no âmbito da prestação subordinada de teletrabalho, os instrumentos de trabalho utilizados pelo trabalhador não têm que ser obrigatoriamente disponibilizados pelo empregador e a responsabilidade pela sua instalação e manutenção e pelo pagamento das inerentes despesas de consumo e de utilização não têm necessariamente que ser suportados pelo empregador, entendemos que nada obsta a que, ao abrigo do princípio da liberdade contratual consagrado no art. 405.º do CC, o empregador e o trabalhador estipulem, no contrato para prestação subordinada de teletrabalho, a compropriedade dos instrumentos de trabalho utilizados pelo trabalhador e a corresponsabilidade pela sua instalação e pela sua manutenção e pelo pagamento das inerentes despesas de consumo e de utilização. Quanto aos n.ºs 2 e 3 do art. 168.º, os mesmos estabelecem, respetivamente, o dever do trabalhador de observação das

⁷⁰ DUARTE SOUSA, 2016: 10, clarifica: “Esta presunção não abrange, portanto, outros instrumentos de trabalho”.

regras de utilização e funcionamento dos instrumentos de trabalho que lhe forem disponibilizados — o qual sugere “um reforço do dever geral de custódia”⁷¹ que está previsto na al. g) do n.º 1 do art. 128.º — e a proibição de o trabalhador, a menos que haja acordo em contrário, dar aos instrumentos de trabalho disponibilizados pelo empregador um uso que seja diverso daquele que é inerente ao cumprimento da prestação de trabalho⁷². Tais n.ºs referem-se apenas a “instrumentos de trabalho” e não, como sucede no n.º 1 do mesmo art., a “instrumentos de trabalho respeitantes a tecnologias de informação e de comunicação utilizados pelo trabalhador”. Ora, somos do entendimento que os referidos n.ºs dizem respeito a todos e quaisquer instrumentos de trabalho utilizados pelo trabalhador, entre os quais, *v.g.*, uma cadeira ergonómica. Na realidade, tal como já referimos, no âmbito da prestação subordinada de teletrabalho, a utilização de instrumentos de trabalho respeitantes a tecnologias de informação e de comunicação não tem que ser exclusiva.

A al. f) do n.º 5 do art. 166.º tem subjacentes 2 objetivos: evidenciar o carácter subordinado da prestação de teletrabalho e evitar o isolamento do trabalhador⁷³. O segundo de tais objetivos é expressamente reconhecido pelo n.º 3 do art. 169.º, o qual consagra o dever do empregador de evitar o isolamento do trabalhador, “nomeadamente através de contactos regulares com a empresa e os demais trabalhadores”. A propósito de tal dever, já houve quem dissesse que o mesmo é de “difícil expressão prática”⁷⁴. Porém, não podemos concordar. Na verdade, a palavra “contactos” não pressupõe contactos “cara a cara”. Assim, entendemos que o referido dever pode ser cumprido através de contactos propiciados pelas tecnologias de informação e de comunicação⁷⁵, designadamente mediante reuniões por teleconferência⁷⁶. O mesmo entendimento vale para a expressão “contactar” utilizada na al. f) do n.º 5 do art. 166.º.

Uma vez que já nos referimos ao n.º 3 do art. 169.º, aproveitamos o momento para dizer que o n.º 1 de tal art. “tem por efeito esclarecer que ao trabalhador em regime de teletrabalho é aplicável o princípio da igualdade”⁷⁷, sendo que, por força de tal princípio — o qual tem como referência os “demais trabalhadores” —, no âmbito da prestação subordinada de

⁷¹ GUILHERME DRAY, 2017b: 460.

⁷² SUSANA GIL, 2017: 664, expõe: “O n.º 3 do artigo 168.º (...). Este preceito justifica-se face à latente confusão entre vida profissional e vida pessoal, mormente no caso do teletrabalho domiciliário”.

⁷³ GUILHERME DRAY, 2017b: 457, diz: “A alínea f) (...) visa impedir que o teletrabalhador fique condenado ao abandono, ao ostracismo e ao isolamento”.

⁷⁴ BERNARDO XAVIER *et al.*, 2018: 409.

⁷⁵ No mesmo sentido, SUSANA GIL, 2017: 669.

⁷⁶ KATE LISTER/TOM HARNISH, 2009: 15, referem: “OSI Business Services, uma empresa de contabilidade de 25 teletrabalhadores no domicílio, realiza teleconferências semanais para reunir o seu grupo de trabalhadores espalhados pelo país”.

⁷⁷ DIOGO MARECOS, 2017: 481.

teletrabalho, o trabalhador pode, v.g., prestar trabalho suplementar. A este passo, importa destacar que o art. 218.º n.º 1 al. c) prevê a possibilidade de ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa situação de teletrabalho, mas condiciona tal possibilidade à existência de um acordo escrito. Assim, nada obsta a que, no escrito que dá forma ao contrato para prestação subordinada de teletrabalho, o empregador e o trabalhador acordem na isenção de horário de trabalho. De salientar, porém, que emerge dos arts. 219.º e 226.º que a concreta modalidade de isenção de horário de trabalho objeto de acordo é determinante para se apurar se o teletrabalhador prestou ou não trabalho suplementar.

O n.º 1 do art. 170.º consagra, para além do mais, o dever do empregador de respeitar a privacidade do trabalhador e os tempos de descanso e de repouso da família do mesmo. Tal dever tem especialmente em vista o teletrabalho domiciliário, no qual, uma vez que o local de trabalho coincide com o domicílio do trabalhador, “o perigo de invasão da esfera privada é acrescido”⁷⁸. Por sua vez, o n.º 2 de tal art. regula a visita ao local de trabalho no caso do teletrabalho domiciliário. Não obstante a lei não o referir de forma expressa, dúvidas não há que tal visita constitui um direito do empregador. Acontece que, uma vez que está em causa o domicílio do trabalhador, entendemos que a lei deveria esclarecer que tal direito pode ser exercido pelo próprio empregador ou por alguém por ele designado para o efeito. Por força do referido n.º, o direito em causa “só deve ter por objeto o controlo da atividade laboral, bem como dos instrumentos de trabalho”. Isto posto, cumpre referir que entendemos que aquela expressão entre aspas deve ser lida da seguinte forma: “só deve ter por objeto o controlo da atividade laboral e o controlo dos instrumentos de trabalho que tenham sido disponibilizados, na íntegra ou em parte, pelo empregador”. Na verdade, defendemos que o invocado direito não pode ter por objeto o controlo dos instrumentos de trabalho quando os mesmos são disponibilizados na íntegra pelo trabalhador. Ainda por força do aludido n.º, o direito em apreço só pode ser exercido “entre as 9 e as 19 horas, com a assistência do trabalhador ou de pessoa por ele designada.”⁷⁹. O período de tempo “entre as 9 e as 19 horas” já chegou a ser apelidado de “demasiado alargado”⁸⁰. Quanto a nós, pensamos que tal período se afigura adequado e que, do ponto de vista do trabalhador, seria mais importante que o CT, ao invés de diminuir o referido período, estipulasse que o direito em análise apenas pode ser exercido num dia que corresponda a um dia normal de trabalho (à semelhança do que faz a Lei n.º

⁷⁸ GUILHERME DRAY, 2015: 631.

⁷⁹ DUARTE SOUSA, 2016: 11, afirma: “Pretende o legislador evitar que o empregador possa aceder ao domicílio do trabalhador durante um período de tempo que se admite que seja fora do horário de trabalho e reservado à família e lazer”.

⁸⁰ SUSANA GIL, 2017: 670.

101/2009, de 08.09, a qual estabelece o regime jurídico do trabalho no domicílio), o que, de todo o modo, já resulta de uma interpretação da norma em causa que tenha em conta a sua *ratio*. De igual modo, entendemos que a lei deveria consagrar a obrigação do empregador de comunicar a visita ao trabalhador por forma a que o mesmo tivesse conhecimento da mesma pelo menos com uma antecedência de 24 horas, devendo constar da comunicação a identificação da pessoa que irá efetuar a visita quando tal pessoa não for o próprio empregador. A este passo, impõe-se ressaltar que advogamos que o legislador deveria aproveitar o art. 170.º para, no que concerne ao teletrabalho domiciliário, regular a matéria das visitas do empregador para instalação ou manutenção de instrumentos de trabalho. Sendo que, quanto a nós, cada uma de tais visitas deveria poder ser efetuada entre as 9 e as 19 horas, com a assistência do trabalhador ou de pessoa por ele designada, num dia que corresponda a um dia normal de trabalho e tendo o empregador a obrigação de comunicar a visita ao trabalhador por forma a que o mesmo tenha conhecimento da mesma pelo menos com uma antecedência de 24 horas, devendo constar da comunicação a identificação da pessoa que irá efetuar a visita quando tal pessoa não for o próprio empregador, reduzindo-se tal antecedência para 2 horas quando a visita tenha por objeto a manutenção de instrumentos de trabalho cujo mau/deficiente funcionamento tenha sido reportado pelo trabalhador.

A este passo, importa salientar que, em virtude do n.º 2 do art. 171.º — art. este que “garante ao teletrabalhador o exercício dos direitos de participação e representação coletivos”⁸¹ —, no âmbito da prestação subordinada de teletrabalho, o trabalhador tem a faculdade de utilizar os instrumentos de trabalho respeitantes a tecnologias de informação e de comunicação para o efeito de participar “em reunião promovida no local de trabalho por estrutura de representação coletiva dos trabalhadores”. Como é fácil de ver, a expressão “local de trabalho” utilizada pelo legislador não se refere ao local de trabalho do trabalhador que presta subordinadamente teletrabalho a tempo inteiro, sendo que a sua utilização é reveladora do facto de os «direitos colectivos terem sido pensados à volta da empresa “concentrada”»⁸².

5.3.3 Os direitos potestativos

5.3.3.1 Trabalhador vítima de violência doméstica

⁸¹ GUILHERME DRAY, 2015: 637.

⁸² LOPES BATALHA, 2007: 364.

O n.º 2 do art. 166.º representa uma novidade relativamente ao CT2003 e constitui uma exceção à regra segundo a qual a prestação subordinada de teletrabalho pressupõe sempre um acordo entre as partes, regra esta que decorre do n.º 1 de tal art. — uma vez que um contrato implica inelutavelmente um acordo entre as partes — e que é equivalente ao carácter voluntário do teletrabalho, quer para o trabalhador quer para o empregador, que está estabelecido no AQ. Ele consagra um direito do trabalhador à prestação subordinada de teletrabalho, devendo tal direito ser considerado (ante o n.º 4 do art. 166.º — “O empregador não pode opor-se ao pedido do trabalhador nos termos dos números anteriores.” —, sendo que a expressão “números anteriores” dele constante apenas pode dizer respeito aos n.ºs 2 e 3 de tal art. e já não ao seu n.º 1) como um direito potestativo⁸³ e, de entre os vários tipos de direitos potestativos, como um direito potestativo modificativo, pois tende “a produzir uma simples modificação numa relação jurídica existente e que continuará a existir, embora modificada”⁸⁴. O referido direito, que encontra a sua justificação no combate à violência doméstica e na ideia de responsabilidade social dos empregadores⁸⁵, faz parte de um conjunto de medidas de âmbito laboral cuja finalidade é a de “assegurar que a vítima de violência doméstica preserve o seu emprego, facto essencial para a normalização da sua vida, manutenção da sua independência económica, inclusão social e recuperação da autoestima”⁸⁶. Está dependente do preenchimento cumulativo de 2 requisitos: verificarem-se as condições previstas no n.º 1 do art. 195.º e a prestação subordinada de teletrabalho ser compatível com a atividade desempenhada pelo trabalhador. O segundo de tais requisitos tem razão de ser, “uma vez que nem todas as atividades são “teletrabalháveis”⁸⁷, e a confirmação do seu preenchimento não pode deixar de caber ao empregador. O primeiro dos referidos requisitos convoca o n.º 1 do art. 195.º com o objetivo de esclarecer quais as condições cuja verificação permite a um trabalhador ser titular do aludido direito. Tal n.º, que respeita unicamente ao trabalhador vítima de violência doméstica, contém 2 condições. A primeira de tais condições, a saber, “Apresentação de queixa-crime”, “não deixa de suscitar alguma perplexidade”⁸⁸. Na

⁸³ MOTA PINTO, 1990: 174 e 175, explica: “Os *direitos potestativos* são poderes jurídicos de, por um acto livre de vontade, só de per si ou integrado por uma decisão judicial, produzir efeitos jurídicos que inelutavelmente se impõem à contraparte” e CATARINA CARVALHO, 2014: 163, refere: “(art. 166.º/2 do CT) (...). Trata-se também aqui de um direito potestativo do(a) trabalhador(a)”.

⁸⁴ MOTA PINTO, 1990: 175.

⁸⁵ JOANA VASCONCELOS, 2010: 109 e 110, aduz: “porque a violência doméstica, realidade, mais que crescente, “crescentemente inadmissível”, atinge valores fundamentais do próprio Estado de Direito, não mais pode ser confinada à esfera do estritamente privado, pelo que também o empregador é chamado a colaborar na atenuação e na reparação das suas repercussões e, por tal via, a contribuir para a sua erradicação nas relações não laborais”.

⁸⁶ CATARINA CARVALHO, 2014: 155.

⁸⁷ SUSANA GIL, 2015: 141.

⁸⁸ LEAL AMADO, 2018: 216.

verdade, o crime de violência doméstica é de natureza pública e, como tal, o respetivo procedimento criminal não depende de queixa. Assim, somos do entendimento que a referida condição deverá ser considerada como constituindo uma imprecisão do legislador e, em consequência, onde se lê “queixa-crime”, deverá ler-se “denúncia”⁸⁹. Aliás, o art. 42.º da Lei n.º 112/2009, de 16.09 (a qual, por força do seu art. 1.º, “estabelece o regime jurídico aplicável à prevenção da violência doméstica e à proteção e à assistência das suas vítimas”), cujo teor é quase igual ao do n.º 1 do art. 195.º, refere “Apresentação de denúncia”. Já a segunda das referidas condições, a saber, “Saída da casa de morada de família no momento em que se efetive a transferência”, terá que ser lida, no âmbito da prestação subordinada de teletrabalho, como “Saída da casa de morada de família no momento em que se efetive a passagem para a prestação subordinada de teletrabalho”. Esta condição afigura-se de difícil compreensão, pois desde logo não só não é possível afirmar que em todos os casos de violência doméstica existe uma casa de morada de família que é partilhada pela vítima e pelo agressor, mas também porque inculca a ideia de que é mais merecedora de proteção laboral aquela vítima de violência doméstica que partilha uma casa de morada de família com o agressor do que aquela que não partilha uma casa de morada de família com o agressor. Assim, concordamos com JOANA VASCONCELOS quando a mesma defende “a interpretação restritiva da norma” que prevê a condição em causa, “de modo a limitar o requisito da saída de casa de morada de família às hipóteses em que esta seja imposta pelas mesmas exigências de proteção da integridade física e psicológica e/ou de reorganização da vida da trabalhadora que tornam necessária a mudança do local de trabalho”⁹⁰. Isto posto, impõe-se referir que entendemos que, através de uma interpretação meramente literal (e, assim, sem que seja necessário recorrer a uma interpretação restritiva⁹¹), é possível concluir que os n.ºs 1 a 3 do art. 167.º não têm aplicação no caso em que o trabalhador passa a ser teletrabalhador ao abrigo do n.º 2 do art. 166.º. Na verdade, cada um de tais n.ºs, como resulta da sua própria letra, só se refere ao contrato para prestação subordinada de teletrabalho que seja celebrado por um trabalhador que no decurso do seu contrato de trabalho passa a ser teletrabalhador. Ora, um trabalhador que no decurso do seu contrato de trabalho passa a ser teletrabalhador ao

⁸⁹ CATARINA CARVALHO, 2014: 157 e 158, afirma: “o art. 42.º da Lei 112/2009 exige a apresentação da denúncia (...). Contudo, o art. 42.º Lei 112/2009 remete para o regime previsto no CT que parece ser mais exigente a este propósito, ao impor a apresentação de queixa-crime. (...) deve entender-se bastar a denúncia, mesmo que não seja apresentada pela vítima, por não se justificar uma diferença de tratamento nestes casos em face da *ratio legis*”.

⁹⁰ JOANA VASCONCELOS, 2010: 120 e 121.

⁹¹ Defendendo uma interpretação restritiva do art. 167.º, PEDRO PINTO, 2010: 141.

abrigo do n.º 2 do art. 166.º limitou-se a exercer um direito, não tendo celebrado nenhum contrato para prestação subordinada de teletrabalho.

A este passo, desde logo cumpre destacar que entendemos que o legislador deveria ter regulado com algum detalhe não apenas o procedimento para o exercício do direito consagrado no n.º 2 do art. 166.º — prevendo, *v.g.*, o modo como o trabalhador deve comunicar ao empregador a sua intenção de exercer tal direito, a antecedência mínima com que o trabalhador deve comunicar ao empregador tal intenção, o prazo de que o empregador dispõe para transmitir ao trabalhador a sua decisão uma vez recebida a comunicação do trabalhador com a referida intenção e o modo como o empregador deve transmitir ao trabalhador tal decisão (no âmbito do qual se justificaria uma exigência de fundamentação nos casos em que o empregador concluísse pela incompatibilidade da prestação subordinada de teletrabalho com a atividade desempenhada pelo trabalhador) —, mas também a duração da prestação subordinada de teletrabalho no caso em que tal prestação tem lugar ao abrigo do n.º 2 do art. 166.º, e, ainda, os efeitos sobre a prestação subordinada de teletrabalho dos vários desfechos possíveis do processo penal ao qual deu origem a apresentação de denúncia por um crime de violência doméstica. Mais cabe realçar que, nos termos em que está regulado, o direito consagrado no n.º 2 do art. 166.º pode suscitar inúmeras questões para as quais o CT não dá resposta, entre as quais podemos aventar as seguintes: *Quid iuris* se o trabalhador (verificadas que estejam as condições previstas no n.º 1 do art. 195.º e estando preenchido o requisito relativo ao facto de a prestação subordinada de teletrabalho ser compatível com a atividade desempenhada pelo trabalhador) solicita teletrabalho domiciliário e informa que, após sair da casa de morada de família, vai passar a residir fora do país? e *Quid iuris* quando o empregador de uma trabalhadora que passou a ser teletrabalhadora domiciliária ao abrigo do n.º 2 do art. 166.º, ao tomar conhecimento de que, já depois de ter sido condenado, por decisão transitada em julgado, por um crime de violência doméstica, o marido de tal trabalhadora faleceu, informa a referida trabalhadora que a mesma tem que voltar a trabalhar nas suas instalações?

5.3.3.2 Trabalhador com filho com idade até 3 anos

O n.º 3 do art. 166.º traduz uma inovação introduzida na codificação laboral pela Lei n.º 120/2015, de 01.09, e constitui mais uma exceção à regra segundo a qual a prestação subordinada de teletrabalho pressupõe sempre um acordo entre as partes. Ele consagra um direito do trabalhador a tal prestação, devendo tal direito ser considerado, à semelhança do

direito consagrado no n.º 2 do art. 166.º, como um direito potestativo modificativo. O aludido direito, que encontra a sua justificação na proteção na parentalidade, corporiza uma medida cuja finalidade última é a de garantir a efetividade do princípio da conciliação da vida laboral com a vida familiar⁹² e, desse modo, cabe dentro daqueles direitos que a doutrina espanhola denomina de direitos de presença por contraposição aos direitos de ausência⁹³ e integra o modelo de conciliação da vida laboral com a vida familiar que MOLINA NAVARRETE apelida de “conciliação mediante adaptação corresponsável de dupla presença”⁹⁴. Está dependente do preenchimento cumulativo de 3 requisitos: o trabalhador ter “filho com idade até 3 anos”, a prestação subordinada de teletrabalho ser compatível com a atividade desempenhada pelo trabalhador e o empregador dispor “de recursos e meios” para o trabalhador prestar subordinadamente teletrabalho.

No que tange ao primeiro de tais requisitos, importa destacar que há autores que defendem que a expressão “filho com idade até 3 anos” significa filho com idade inferior a 3 anos⁹⁵. Porém, não podemos concordar com eles. Por um lado, nas alterações introduzidas pela Lei supracitada ao CT, a expressão “filho com idade até 3 anos” só é usada uma vez (quanto ao n.º 3 do art. 166.º), ao passo que a expressão “filho menor de 3 anos de idade” é usada duas vezes (relativamente à al. b) do n.º 4 do art. 206.º e à al. b) do n.º 3 do art. 208.º-B). Ora, se o legislador quisesse que aquela expressão tivesse o significado desta certamente que teria utilizado esta. Por outro lado, a palavra “até” indica inclusão. Assim, na nossa opinião, a expressão “filho com idade até 3 anos” significa filho com idade inferior a 4 anos.

Quanto ao terceiro dos invocados requisitos, cuja confirmação do seu preenchimento não pode deixar de caber ao empregador, entendemos que o mesmo é de difícil justificação, desde logo se tivermos em conta que ele não só não constitui um dos requisitos de que depende o direito que está consagrado no n.º 2 do art. 166.º como poderá ser facilmente usado pelo empregador para se recusar a reconhecer o direito do trabalhador a prestar

⁹² RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, 2018: 122, destaca o facto de a conceção do teletrabalho como um direito “surgir do seu carácter instrumental para outros direitos dos trabalhadores, como os vinculados à conciliação da vida laboral e familiar”.

⁹³ JOVER RAMÍREZ, 2018: 31 e 40, adverte: “Quando se alude aos direitos de presença está-se a fazer referência àquelas medidas que não supõem uma desvinculação do trabalhador em relação ao seu posto de trabalho, mas que permitem perfeitamente integrar a vida laboral e familiar, entrelaçando ambas as facetas de uma forma equilibrada e sem que nenhuma se erija num obstáculo para o desenvolvimento da outra (...) **DIREITOS DE AUSÊNCIA** (...) direitos que, permitindo conciliar a vida laboral e familiar, supõem um afastamento temporal do posto de trabalho” e MARGARIDA MOREIRA, 2013: 139, salienta: “a Conciliação como “direito à ausência” está em declínio no DUE”.

⁹⁴ Ou seja, segundo MOLINA NAVARRETE, 2018: 32, “Conciliação sobre a base de facilitar a adaptação das condições de trabalho às responsabilidades familiares e à margem do sexo”.

⁹⁵ DUARTE SOUSA, 2016: 15; MELLA MÉNDEZ, 2017: 317; e ROSÁRIO RAMALHO, 2018: 116.

subordinadamente teletrabalho⁹⁶. Aliás, não é fácil saber o que é que se deve entender pela expressão “disponha de recursos e meios para o efeito” utilizada pelo legislador para indicar tal requisito. Considerando que as palavras “recursos” e “meios” são sinónimas, será que estão em causa recursos/meios materiais, recursos/meios financeiros, recursos/meios técnicos, recursos/meios humanos ou todo e qualquer tipo de recursos/meios? Isto porque não é difícil imaginar que, aquando de um pedido formulado ao abrigo do n.º 3 do art. 166.º, o empregador não disponha de recursos/meios técnicos para o trabalhador prestar subordinadamente teletrabalho, mas disponha de recursos/meios financeiros que lhe permitam passar a dispor, v.g. através de um contrato de compra e venda, de recursos/meios técnicos para o trabalhador prestar subordinadamente teletrabalho. Assim, desde logo defendemos que o legislador deveria eliminar o requisito em causa. Mais entendemos que o legislador deveria regular com algum detalhe o procedimento para o exercício do direito consagrado no n.º 3 do art. 166.º, sendo que, na sua regulação, deveria prever a intervenção da CITE, desde logo ao nível da certificação do preenchimento de tal requisito se entretanto não se decidir pela sua eliminação. A este passo, há que referir que, nos termos em que está regulado, o direito consagrado no n.º 3 do art. 166.º pode originar diversas questões para as quais o CT não dá resposta, v.g., *Quid iuris* se o trabalhador com filho com idade até 3 anos e relativamente ao qual a prestação subordinada de teletrabalho é compatível com a atividade desempenhada solicita teletrabalho domiciliário informando que está na disposição de disponibilizar os meios técnicos necessários, mas o empregador recusa o pedido do trabalhador alegando e provando não dispor, nem podendo vir a dispor, de recursos e meios para o efeito?

5.3.3.3 Responsabilidade contraordenacional

Por força das alterações introduzidas pela Lei n.º 120/2015 ao art. 166.º, o n.º 8 de tal art. passou a deixar de fazer sentido. Na verdade, o mesmo dispõe: “Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 3 e constitui contraordenação leve a violação do disposto no n.º 4.”. Ora, nem sequer se compreende que atuação é que pode consubstanciar uma violação do n.º 3 do referido art.. Assim e levando em linha de conta a redação do aludido art. antes da entrada em vigor da identificada Lei, entendemos que o n.º 8 do art. 166.º deveria ter a seguinte redação: “Constitui contraordenação grave a violação do

⁹⁶ ROSÁRIO RAMALHO, 2018: 116, alerta: “o requisito material dos meios necessários para viabilizar este tipo de alteração do contrato permite ao empregador recusar o pedido do trabalhador com bastante facilidade”.

disposto no n.º 4 e constitui contraordenação leve a violação do disposto no n.º 5.”⁹⁷, sendo que, por força de tal redação, uma atuação do empregador de oposição ao pedido do trabalhador formulado quer ao abrigo do n.º 2 do art. 166.º quer a coberto do seu n.º 3 constituiria uma contraordenação grave.

5.3.3.4 Negociação coletiva

A negociação coletiva pode (e deve) ter um importante papel ao nível do tratamento jurídico dos direitos consagrados nos n.ºs 2 e 3 do art. 166.º, ante os parcos termos em que os mesmos se encontram presentemente regulados no CT. Destarte, não é expectável que tal venha a suceder a curto prazo, uma vez que a mesma não tem prestado muita atenção ao teletrabalho. Como constata ROSÁRIO RAMALHO, nos IRCTs negociais, “a regulação do **regime do teletrabalho** encontra-se em 6 e 4 convenções coletivas, respetivamente, no ano de 2017 e no primeiro semestre de 2018”, sendo que foram publicadas, em 2017, 208 convenções coletivas e, no primeiro semestre de 2018, 112 convenções coletivas⁹⁸.

Contudo, há que salientar o facto de, em 3 das convenções coletivas publicadas em 2017 e no primeiro semestre de 2018, ser concedida uma preferência para o exercício de funções em regime de teletrabalho aos trabalhadores que sejam portadores de deficiência ou doença crónica ou que tenham a seu cargo filhos até 12 anos de idade ou familiares portadores de deficiência ou doença crónica⁹⁹. De destacar, porém, que tal preferência não está associada a um direito potestativo, apesar de dever ser concebida como um direito daqueles trabalhadores — um direito a que lhes seja dada prioridade no caso de serem vários os trabalhadores a pedir para exercer funções em regime de teletrabalho. Assim, apesar da referida preferência, tem que existir sempre o acordo do empregador quanto ao exercício de funções em regime de teletrabalho por parte dos referidos trabalhadores.

Capítulo II - O futuro do teletrabalho

⁹⁷ Em sentido diferente, DUARTE SOUSA, 2016: 17.

⁹⁸ ROSÁRIO RAMALHO, 2019: 110 a 112.

⁹⁹ AE entre a SCML e o SFP e outros - Revisão global, e AE entre a SCML e o SDPGL e outros - Revisão global, ambos no BTE n.º 18/2017; e AE entre o CICCOPN e o STFPSPN e outra - Revisão global, no BTE n.º 17/2018.

1. A Proposta de Diretiva do PE e do CUE relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores

O princípio da igualdade de género e o princípio do equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada são dois dos princípios consagrados no Pilar Europeu dos Direitos Sociais (doravante, Pilar), o qual foi proclamado em 17.11.2017 pelo PE, pelo CUE e pela CE e o qual enuncia uma série de princípios e direitos que, segundo o seu preâmbulo, são “fundamentais para assegurar a equidade e o bom funcionamento dos mercados de trabalho e dos sistemas de proteção social na Europa do século XXI”. Por força do primeiro dos referidos princípios, o Pilar pretende não só impor o dever de assegurar e promover a igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens “em todos os domínios, nomeadamente no que diz respeito à participação no mercado de trabalho, às condições de trabalho e à progressão na carreira”, mas também consagrar o direito de mulheres e homens “a uma remuneração igual por um trabalho de igual valor”. Já em virtude do segundo dos mencionados princípios, visa o Pilar não só conferir aos trabalhadores progenitores e aos trabalhadores cuidadores o direito de “beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento”, mas também proclamar que tanto as mulheres como os homens “têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”. Isto posto, importa destacar que este princípio, nos termos em que está consagrado no Pilar, respeita apenas ao equilíbrio entre, por um lado, o trabalho pago e, por outro lado, a família e as responsabilidades de prestação de cuidados.

A ligação entre os aludidos princípios é evidente, encontrando-se o segundo deles ao serviço do primeiro. Já a sua consagração prende-se com a constatação ao nível da UE de que “as mulheres assumem responsabilidades de prestação de cuidados mais frequentemente do que os homens”¹⁰⁰, continuam sub-representadas no mercado de trabalho, apesar de “em décadas recentes se terem tornado cada vez mais ativas”¹⁰¹ em tal mercado, e, como consequência do facto de assumirem responsabilidades de prestação de cuidados mais frequentemente do que os homens, acederem menos do que os homens ao mercado de trabalho, o que aumenta o risco de pobreza e de exclusão social, e, quando no mercado de

¹⁰⁰ EUROFOUND, 2018: 1.

¹⁰¹ *Idem*: 5.

trabalho, enfrentarem maiores dificuldades de progressão na carreira. Assim, «a luta pela igualdade de género permanece em grande medida “um problema das mulheres”»¹⁰².

Não obstante a ausência de uma referência expressa ao teletrabalho, o certo é que o Pilar, ao contemplar, no âmbito do segundo dos invocados princípios, regimes de trabalho flexíveis, convoca o teletrabalho. Efetivamente, o teletrabalho é unanimemente encarado como um regime de trabalho flexível¹⁰³, por ser um regime de trabalho que garante flexibilidade ao nível do local de trabalho. Contudo, se dúvidas houvesse, as mesmas ficariam dissipadas com a Proposta de Diretiva do PE e do CUE relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores, uma vez que tal Diretiva, na al. f) do seu art. 3.º, define regimes de trabalho flexíveis como “a possibilidade de os trabalhadores adaptarem os seus ritmos de trabalho, nomeadamente pela utilização de regimes de teletrabalho ...”. A referida Diretiva, que parte, para além do mais, da consideração de que um “fator de monta que contribui para a sub-representação das mulheres no mercado de trabalho é a dificuldade de conciliação entre a vida profissional e as obrigações familiares”, “estabelece requisitos mínimos destinados a alcançar a igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho através de medidas que facilitem a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e dos cuidadores”. Ora, o facto de a aludida Diretiva conter uma referência expressa ao teletrabalho reflete a convicção existente ao nível da UE de que aquele, quando substituí, inteira ou parcialmente, a prestação da atividade nas instalações do respetivo beneficiário, é um meio através do qual é possível alcançar o equilíbrio entre, por um lado, o trabalho pago e, por outro lado, a família e as responsabilidades de prestação de cuidados¹⁰⁴. O seu art. 9.º impõe aos Estados-Membros o dever de tomarem as medidas necessárias para garantir aos trabalhadores com filhos até, pelo menos, 12 anos de idade e aos cuidadores — sendo que o cuidador é, por força da al. c) do art. 3.º da citada Diretiva, “um trabalhador que presta cuidados pessoais ou apoio em caso de doença grave ou de dependência de um

¹⁰² INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2019: 34.

¹⁰³ SIERRA BENÍTEZ, 2011: 373, diz: “O teletrabalho é acima de tudo uma forma flexível de organização do trabalho”.

¹⁰⁴ VALENTINA PASQUARELLA, 2017: 63, realça: “São bastante evidentes os benefícios para os trabalhadores, também em termos de melhor equilíbrio entre vida profissional e vida familiar, de um trabalho à distância facilitado pelas tecnologias informáticas e telemáticas, através das quais é possível transpor os tradicionais limites físicos e logísticos do escritório. Não há dúvida, de facto, que trabalhar a partir de casa — ou, pelo menos, de forma móvel e flexível — constitui uma grande vantagem para quem durante o dia tem compromissos vinculados à família, como, quase sempre, acontece para as mães e como poderia (ou melhor, deveria) ser para os pais” e CARINA PINTO, 2018, diz: “a flexibilidade que o teletrabalho possibilita permite o cumprimento das responsabilidades profissionais e das responsabilidades parentais (e de todas as restantes) com menos condicionalismos”.

familiar” — o direito de solicitar regimes de trabalho flexíveis e estabelece que os empregadores têm o dever não só de tomar em consideração e atender os pedidos de regimes de trabalho flexíveis, tendo em conta quer as suas necessidades quer as dos trabalhadores, como de justificar a recusa de um pedido de trabalho flexível. Tal art., ao prever o direito dos cuidadores a solicitar regimes de trabalho flexíveis, expressa a tomada de consciência ao nível da UE de que, ante a quebra na natalidade, o envelhecimento da população, o aumento da esperança média de vida e o alargamento da duração da vida laboral¹⁰⁵, as responsabilidades de prestação de cuidados dos trabalhadores prendem-se cada vez mais com os cuidados a adultos dependentes do que com os cuidados a filhos menores e, ao prever o direito quer dos trabalhadores com filhos até, pelo menos, 12 anos de idade quer dos cuidadores a solicitar regimes de trabalho flexíveis, dá um contributo para o aumento da natalidade, uma vez que “há que ter muito presente a vinculação que a conciliação tem com a natalidade”¹⁰⁶.

A título conclusivo, importa desde logo destacar a “natureza não vinculativa” do Pilar e a circunstância de que a implementação do mesmo “é uma responsabilidade partilhada entre a UE e os seus Estados-Membros”¹⁰⁷. Mais cabe realçar que a Proposta suprarreferida consubstancia uma iniciativa que foi apresentada no contexto no qual o Pilar veio a ser promulgado e que, em matéria de regimes de trabalho flexíveis, o direito previsto pela Diretiva a que ela respeita “está plasmado como um direito de solicitar, em vez de um direito de obter”, com o que tal Diretiva “não cria um direito legal executório”¹⁰⁸, ou seja, não cria um direito potestativo.

2. A ampliação do leque dos direitos potestativos

O direito de beneficiar de regimes de trabalho flexíveis que está previsto no âmbito do princípio do equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada consagrado no Pilar encontra algum reflexo no n.º 3 do art. 166.º. Porém, uma implementação do referido direito ao nível do nosso país deveria passar pelo alargamento do direito potestativo consagrado em tal n.º aos trabalhadores cuidadores. Na verdade, aquele direito diz respeito não apenas aos trabalhadores progenitores, mas também aos trabalhadores cuidadores, reconhecendo deste modo o Pilar que estes últimos trabalhadores têm necessidades específicas. Assim, defendemos que o

¹⁰⁵ EUROFOUND, 2018: 5 e 59.

¹⁰⁶ FERNÁNDEZ COLLADOS, 2014: 38.

¹⁰⁷ S. SABATO *et al.*, 2018: 28 e 1.

¹⁰⁸ *Idem*: 12.

legislador português deveria equacionar o alargamento do direito potestativo consagrado no n.º 3 do art. 166.º aos trabalhadores cuidadores.

O envelhecimento da população é (e perspectiva-se que continue a ser) uma realidade no nosso país¹⁰⁹. Tal realidade, que é um produto da quebra na natalidade e do aumento da esperança média de vida, força, desde logo em nome da sustentabilidade do sistema de segurança social, o alargamento da duração da vida laboral e “imporá que o Direito do Trabalho se ajuste — ao menos passando a encarar e enfrentar o trabalho sénior como *normal* (ou mesmo desejável)”¹¹⁰. Ora, o teletrabalho pode promover e facilitar a permanência dos trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho¹¹¹. Na verdade, o teletrabalho permite acomodar necessidades específicas dos trabalhadores mais velhos, como a necessidade de se sentirem socialmente úteis, a de contrariarem a “conceção da idade como fator que debilita e reduz a capacidade laboral”¹¹² e a de não sofrerem uma diminuição no seu rendimento, ao mesmo tempo que lhes garante um equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal, o qual é altamente valorizado por possibilitar a dedicação a atividades de lazer e a práticas de voluntariado, que são fonte de realização pessoal e de inclusão social, e o cumprimento de responsabilidades de prestação de cuidados¹¹³. Assim, ao permitir acomodar necessidades específicas dos trabalhadores mais velhos, os quais “tendem a preferir condições de trabalho flexíveis, tal como a opção de trabalhar a partir de casa”¹¹⁴, o teletrabalho tem a virtualidade de motivar tais trabalhadores para permanecerem no mercado de trabalho. Simultaneamente, permite enriquecer tal mercado, graças à elevada experiência e à grande maturidade que é apanágio dos trabalhadores mais velhos. Logo, entendemos que o legislador português deveria também equacionar a consagração de um direito potestativo dos trabalhadores mais velhos à prestação subordinada de teletrabalho, condicionado é certo à compatibilidade de tal prestação com a atividade desempenhada.

O envelhecimento da população enquanto realidade que força o alargamento da duração da vida laboral conduz necessariamente ao aumento do número de trabalhadores portadores

¹⁰⁹ TERESA RODRIGUES, 2018: 18 e 34, adverte: “Portugal é hoje o sexto país mais envelhecido do mundo (...). Entre as mudanças previstas até 2050 falamos (...) de uma triplicação do volume de idosos e de uma redução de quase um terço dos jovens com menos de 15 anos, bem como dos adultos em idade ativa”.

¹¹⁰ RUI VALENTE, 2018: 443.

¹¹¹ Não existe, nem na legislação portuguesa nem na da UE, uma definição para a expressão “trabalhadores mais velhos”. Porém, ante a idade que está associada ao instituto da pré-reforma consagrado nos arts. 318.º a 322.º, defendemos que tal expressão deve corresponder aos trabalhadores com idade igual ou superior a 55 anos.

¹¹² CARRIZOSA PRIETO, 2017: 30.

¹¹³ EUROFOUND, 2017: 13, destaca: “cuidar de um parente com deficiência ou idoso aumenta com a idade, alcançando o pico entre os trabalhadores com mais do que 55 anos”.

¹¹⁴ *Idem*: 14.

de deficiência¹¹⁵. Ora, o teletrabalho pode promover e facilitar a permanência dos trabalhadores portadores de deficiência no mercado de trabalho. “Visitas ao consultório do médico, assistências em regime de ambulatório, internamentos hospitalares, efeitos secundários inesperados e atividades de reabilitação”¹¹⁶ são encarados, no contexto laboral, como distrações causadas pela deficiência. Acontece que o teletrabalho permite acomodar necessidades específicas dos trabalhadores portadores de deficiência, designadamente a necessidade de gerir tais distrações, ao permitir, *v.g.*, trabalhar a partir do hospital. Simultaneamente, o teletrabalho permite aos empregadores beneficiar das capacidades dos referidos trabalhadores e, ao mesmo tempo, minimizar os “custos” tradicionalmente a eles associados, tais como os relacionados com o absentismo. Assim, em nossa opinião, o legislador português deveria ainda equacionar a consagração de um direito potestativo dos trabalhadores portadores de deficiência à prestação subordinada de teletrabalho, condicionado é certo à compatibilidade de tal prestação com a atividade desempenhada. Aliás, a Lei n.º 38/2004, de 18.08, que é, no “ordenamento jurídico português, o diploma nuclear em matéria de proteção do portador de deficiência” e que dá uma noção de pessoa com deficiência que “se mostra consonante com a vertida na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, das Nações Unidas”¹¹⁷, consagra, no n.º 2 do seu art. 26.º, o dever do Estado de, no cumprimento do disposto no n.º 1 de tal art. — que atribui ao Estado competência para adotar medidas específicas necessárias para assegurar, para além do mais, a adequação das condições de trabalho da pessoa com deficiência —, fomentar e apoiar o recurso, desde logo, ao teletrabalho.

Conclusão

Desde o momento da criação do termo *teleworking*, sempre se escreveu muito (e continua a escrever) sobre o teletrabalho. Não obstante, ansiamos pelo momento em que quase nada se escreva sobre o teletrabalho pelo facto de, uma vez constatada a sua utilidade para o mundo laboral e para os que em tal mundo atuam (ou desejam atuar), o mesmo ter

¹¹⁵ A CNUDPD, que foi ratificada por PT em 2009 e pela UE em 2010, reconhece, na al. e) do seu Preâmbulo, “que a deficiência é um conceito em evolução” e que “resulta da interação entre pessoas com incapacidades e barreiras comportamentais e ambientais que impedem a sua participação plena e efetiva na sociedade em condições de igualdade com as outras pessoas” e refere, no seu art. 1.º, que as “pessoas com deficiência incluem aqueles que têm incapacidades duradouras físicas, mentais, intelectuais ou sensoriais, que em interação com várias barreiras podem impedir a sua plena e efetiva participação na sociedade em condições de igualdade com os outros”.

¹¹⁶ ALLYSON HEISEY, 2017: 191.

¹¹⁷ MILENA ROUXINOL, 2017: 283.

passado a ser encarado e utilizado como um modo normal de realizar o trabalho. Sendo que, no que concerne ao nosso país, entendemos que tal momento poderá chegar mais rapidamente se, a par dos direitos já reconhecidos nos n.ºs 2 e 3 do art. 166.º, o legislador alargar o direito potestativo consagrado no n.º 3 do art. 166.º aos trabalhadores cuidadores e, bem assim, reconhecer um direito potestativo à prestação subordinada de teletrabalho, condicionado é certo à compatibilidade de tal prestação com a atividade desempenhada, quer aos trabalhadores mais velhos quer aos trabalhadores portadores de deficiência.

BIBLIOGRAFIA

- ABRANTES, JOSÉ JOÃO/RITA CANAS DA SILVA (2016), «New Forms of Employment in Portugal», in *New Forms of Employment in Europe*, Roger Blanpain e Frank Hendrickx (coord.), Kluwer Law International B.V., The Netherlands, 313-322.
- AMADO, JOÃO LEAL (2018), *Contrato de Trabalho. Noções Básicas*, 2.^a Edição, Almedina, Coimbra.
- BARBOSA, RUI COUTO (1998), «Organização do Teletrabalho», *Dirigir. Revista para Chefias*, 58, 32-36.
- BATALHA, ANTÓNIO LOPES (2007), *A Alienabilidade no Direito Laboral, Trabalho no Domicílio e Teletrabalho*, Edições Universitárias Lusófonas, Lisboa.
- BETTENCOURT, PEDRO ORTINS DE (2007), «Os Regimes do Teletrabalho», in *Estudos Jurídicos em Homenagem ao Professor António Motta Veiga*, António José Moreira (coord.), Almedina, Coimbra, 247-266.
- CARRILLO LÓPEZ, AURELIA (2017), «La Regulación del Teletrabajo en España», in *El Futuro del Trabajo. Análisis Jurídico y Socioeconómico*, Martha Elisa Monsalve Cuéllar (coord.), Gráficas Cuenca, S.A.U., Cuenca, 499-511.
- CARRIZOSA PRIETO, ESTHER (2017), «La Gestión de la Diversidad Funcional en la Empresa. La Discapacidad, la Enfermedad y los Trabajadores de Edad Avanzada», in *Los Actuales Cambios Sociales y Laborales: Nuevos Retos para el Mundo del Trabajo*, Volume 2, Lourdes Mella Méndez (directora), Peter Lang AG, International Academic Publishers, Suíça, 19-52.
- CARVALHO, CATARINA DE OLIVEIRA (2011), *Da Dimensão da Empresa no Direito do Trabalho, Consequências Práticas da Dimensão da Empresa na Configuração das Relações Laborais Individuais e Colectivas*, Coimbra Editora, Coimbra.

- CARVALHO, CATARINA DE OLIVEIRA (2014), «Reflexões sobre a Proteção Laboral das Vítimas de Violência Doméstica. Breve Análise Comparativa entre os Regimes Português e Espanhol», in *Para Jorge Leite Escritos Jurídico-Laborais*, Volume I, João Reis, Leal Amado, Liberal Fernandes e Regina Redinha (coord.), Coimbra Editora, Coimbra, 143-169.

- COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES (2008), *Commission Staff Working Paper Report on the Implementation of the European Social Partners` Framework Agreement on Teletwork*, <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=463&langId=en>, consultado em 05.01.2019.

- DÍAZ, VIVIANA LAURA (2011), «Teletwork as a Way to Balance Work and Family Life: Good Practices in Argentina», in *Work-Life Balance and the Economic Crisis. Some Insights from the Perspective of Comparative Law (Volume II: The International Scenario)*, Lourdes Mella Mendéz e Lavinia Serrani (coord.), Adapt University Press, s.l., 258-271.

- DRAY, GUILHERME (2010), «A Globalização e as Novas Tendências do Mercado de Trabalho. Teletrabalho e Deslocalização do Trabalho. O Caso Português», in *Análise Contemporânea do Direito em Face da Globalização e da Crise Económica. 2.º CID - Congresso Internacional de Direito Brasil-Europa*, Instituto de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito de Lisboa, Programa de Pós-Graduação em Direito da PUC/SP e Comunidade de Juristas de Língua Portuguesa, Almedina, Coimbra, 81-92.

- DRAY, GUILHERME MACHADO (2015), *O Princípio da Proteção do Trabalhador*, Almedina, Coimbra.

- DRAY, GUILHERME (2017a), «O Livro Verde sobre as Relações Laborais & o Mercado de Trabalho Português da Última Década», *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, Ano LVIII (XXXI da 2.ª Série), n.º 1-4, 155-169.

- DRAY, GUILHERME (2017b), «Anotações aos Arts. 165.º a 171.º», in PEDRO ROMANO MARTINEZ *et al.*, *Código do Trabalho Anotado*, 11.ª Edição, Almedina, Coimbra.

- DRAY, GUILHERME MACHADO (2002), «Teletrabalho, Sociedade da Informação e Direito», *in Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, Volume III, Pedro Romano Martinez (coord.), Almedina, Coimbra, 261-286.

- DRAY, GUILHERME *et al.* (2016), *Livro Verde sobre as Relações Laborais 2016*, www.portugal.gov.pt/media/26493126/20170324-mtsss-livro-verde-1.pdf, consultado em 03.01.2019.

- EUROFOUND (2017), *Working Conditions of Workers of Different Ages: European Working Conditions Survey 2015*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1747en.pdf, consultado em 15.03.2019.

- EUROFOUND (2018), *Striking a Balance: Reconciling Work and Life in the EU*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18065en.pdf, consultado em 15.03.2019.

- EUROFOUND AND THE INTERNATIONAL LABOUR OFFICE (2017), *Working Anytime, Anywhere: The Effects on the World of Work*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva, https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1658en.pdf, consultado em 15.03.2019.

- FALCÃO, DAVID/SÉRGIO TENREIRO TOMÁS (2016), *Lições de Direito do Trabalho. A Relação Individual de Trabalho*, 4.^a Edição Revista e Ampliada, Almedina, Coimbra.

- FERNANDES, ANTÓNIO MONTEIRO (2017), *Direito do Trabalho*, 18.^a Edição. Edição Especial Comemorativa dos 40 Anos, Almedina, Coimbra.

- FERNANDES, FRANCISCO LIBERAL (1998), «Qualidade no Trabalho, Pacto de Atividade, Teletrabalho», *Prontuário de Direito do Trabalho*, Atualização n.º 54, 33-47.

- FERNANDES, FRANCISCO LIBERAL (2017), «Organização do Trabalho e Tecnologias de Informação e Comunicação (Exhausted but Unable to Disconnect)», *Questões Laborais*, Ano XXIV - n.º 50, 7-17.
- FERNÁNDEZ COLLADOS, M. BÉLEN (2014), «Negociación Colectiva sobre la Adaptación de la Jornada por Razones Personales o Familiares», *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, 168, 35-69.
- GIL, SUSANA ISABEL PINTO FERREIRA DOS SANTOS (2015), *As Perspetivas Civis do Contrato de Trabalho - O Teletrabalho Subordinado: Seu Estudo nos Ordenamentos Jurídicos Português e Espanhol*, Tese de Doutoramento, Universidade da Coruña.
- GIL, SUSANA I. P. FERREIRA DOS SANTOS (2017), «Algumas Notas sobre o Eterno Mundo Novo: O Teletrabalho», in *Estudos de Direito do Trabalho em Homenagem ao Professor António Monteiro Fernandes Parte 2*, Bernardo da Gama Lobo Xavier, Maria do Rosário Palma Ramalho, José João Abrantes, João Leal Amado, David Falcão e Sérgio Tenreiro Tomás (coord.), Nova Causa Edições Jurídicas, s.l., 640-672.
- GOMES, JÚLIO MANUEL VIEIRA (2007), *Direito do Trabalho*, Volume I, Coimbra Editora, Coimbra.
- GOMES, JÚLIO MANUEL VIEIRA/ANTÓNIO CARNEIRO DA FRADA DE SOUSA (2018), «Algumas Questões — e Poucas Respostas — sobre a Transmissão Transfronteiriça de Unidade Económica», *Prontuário de Direito do Trabalho*, II, 131-155.
- HEISEY, ALLYSON (2017), «Telework: Exploring the Link between Disability, Work/Family Balance, and Flexibility», in *Anywhere Working and the New Era of Telecommuting*, Yvette Blount e Marianne Gloet, Hershey: IGI Global, 170-201.
- INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (2019), *Work for a Brighter Future - Global Commission on the Future of Work*, International Labour Office, Genebra, https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_662410/lang--en/index.htm, consultado em 06.03.2019.

- JOVER RAMÍREZ, CARMEN (2018), «La Conciliación Laboral y Familiar en Reino Unido: Una Visión Comparada con el Sistema Español», *Trabajo y Derecho*, n.º 38, 29-45.

- KURLAND, NANCY B./DIANE E. BAILEY (1999), «Telework: The Advantages and Challenges of Working Here, There, Anywhere, and Anytime», in *Organizational Dynamics*, 53-68.

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

- LEITÃO, LUÍS MENEZES (2016), *Direito do Trabalho*, 5.ª Edição, Almedina, Coimbra.

- LISTER, KATE/TOM HARNISH (2009), *Undress for Success. The Naked Truth about Making Money at Home*, John Wiley & Sons, Inc., New Jersey.

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

- MARECOS, DIOGO VAZ (2017), *Código do Trabalho Comentado*, 3.ª Edição, Almedina, Coimbra.

- MELLA MÉNDEZ, LOURDES (2017), «La Configuración del Teletrabajo en el Derecho Portugués: Algunas Reflexiones al Hilo del Ordenamiento Español», in *Los Actuales Cambios Sociales y Laborales: Nuevos Retos para el Mundo del Trabajo*, Volume 1, Lourdes Mella Méndez (directora), Peter Lang AG, International Academic Publishers, Suíça, 287-320.

- MESSENGER, JON/LUTZ GSCHWIND (2015), «Three Generations of Telework New ICTs and the R(evolution) from Home Office to Virtual Office», <http://adapt.it/adapt-indice-a-z/wp-content/uploads/2017/07/IL156.pdf>, consultado em 03.01.2019.

- MOLINA NAVARRETE, CRISTÓBAL (2018), «El «Fin» de la «Re-Conciliación» Trabajo/Familia como Derecho Social Fundamental ¿«Sexuado»? sin «Corresponsabilidad» no Hay «Paraíso» de Igualdad», *Trabajo y Derecho. Nueva Revista de Actualidad y Relaciones Laborales*, n.º 47, 16-34.

- MOREIRA, MARIA MARGARIDA GÓIS (2013), «O Princípio da Conciliação da Vida Profissional com a Vida Familiar — Algumas Considerações», *Questões Laborais*, Ano XX - n.º 41, 131-172.

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

- MOREIRA, TERESA COELHO (2014), «Algumas Notas sobre as Novas Tecnologias de Informação e Comunicação e o Contrato de Teletrabalho Subordinado», *Scientia Iuridica. Revista de Direito Comparado Português e Brasileiro*, Tomo LXIII - n.º 335, 323-343.

- NILLES, JACK M. (1975), «Telecommunications and Organizational Decentralization», in *IEEE Transactions on Communications*, 23, n.º 10, 1142-1147.

- NILLES, JACK M. (1998), *Managing Telework: Strategies for Managing the Virtual Workforce*, John Wiley & Sons, Inc., United States of America.

- PASQUARELLA, VALENTINA (2017), «Work-Life Balance: Esiste un Modello Italiano di «Conciliazione Condivisa» dopo il Jobs Act?», *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 41-75.

- PETERS, PASCALE *et al.* (2016), «'Fit' for Telework? Cross-Cultural Variance and Task-Control Explanations in Organizations' Formal Telework Practices», *The International Journal of Human Resource Management*, Volume 27, n.º 21, 2582-2603.

- PINTO, CARINA (2018), «Teletrabalho: Incentivar a Natalidade à Distância», in *Público*, Manuel Carvalho (diretor), Edição Porto, Ano XXIX, segunda-feira, 45.

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

- PINTO, PEDRO FREITAS (2010), «A Protecção da Vítima do Crime de Violência Doméstica no Foro Laboral», *Prontuário de Direito do Trabalho*, 85, 123-147.

- RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA (2003), *Estudos de Direito do Trabalho*, Volume I, Almedina, Coimbra.

- RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA (2016), *Tratado de Direito do Trabalho. Parte II - Situações Laborais Individuais*, 6.^a Edição, Almedina, Coimbra.

- RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA (2018), «Tempo de Trabalho e Conciliação entre a Vida Profissional e a Vida Familiar — Algumas Notas», in *Tempo de Trabalho e Tempos de não Trabalho. O Regime Nacional do Tempo de Trabalho à Luz do Direito Europeu e Internacional*, Maria do Rosário Palma Ramalho e Teresa Coelho Moreira (coord.), AAFDL Editora, Lisboa, 101-116.

- RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA (2019), *A Economia Digital e a Negociação Coletiva*, Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, Centro de Relações Laborais, Lisboa, <https://www.crlaborais.pt/negociacao-coletiva-estudos>, consultado em 15.04.2019.

- REBELO, GLÓRIA (2004), «Reflexões sobre o Teletrabalho: Entre a Vida Privada e a Vida Profissional», *Questões Laborais*, Ano XI - n.º 23, 98-116.

- REDINHA, MARIA REGINA GOMES (2001), «O teletrabalho», *Questões Laborais*, Ano VIII - n.º 17, 87-107.

- REDINHA, MARIA REGINA GOMES (s.d.), «TELETRABALHO. Anotação aos Artigos 233º a 243º do Código do Trabalho de 2003», <https://www.cije.up.pt/download-file/216>, consultado em 05.01.2019.

- RODRIGUES, PATRÍCIA PINTO (2011), «O Teletrabalho: Enquadramento Jus-Laboral», in *Estudos de Direito do Trabalho*, António Monteiro Fernandes (organização), Coimbra Editora, s.l., 89-164.

- RODRIGUES, TERESA (2018), *Envelhecimento e Políticas de Saúde*, Fundação Francisco Manuel dos Santos, Lisboa.

- RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, MIGUEL (2018), «El Papel de la Negociación Colectiva. Contenidos a Afrontar, Aparición de Nuevas Actividades y Nuevas Formas de Trabajo», *in El Futuro del Trabajo: Retos para la Negociación Colectiva*, XXX Jornada de Estudio sobre Negociación Colectiva, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones, Madrid.

- ROUXINOL, MILENA SILVA (2017), «Notas em Torno do Imperativo de Inclusão do Trabalhador Portador de Deficiência», *Lex Social - Revista Jurídica de los Derechos Sociales*, Monográfico 1, 266-301.

- SABATO, S. *et al.* (2018), *Implementing the European Pillar of Social Rights: What Is Needed to Guarantee a Positive Social Impact*, <https://www.eesc.europa.eu/sites/default/files/files/qe-01-18-612-en-n.pdf>, consultado em 15.03.2019.

- SANGUINETI RAYMOND, WILFREDO (2003), *Teletrabajo y Globalización: En Busca de Respuestas al Desafío de la Transnacionalización del Empleo*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, *s.l.*.

- SELMA PENALVA, ALEJANDRA (2016), «El Accidente de Trabajo en el Teletrabajo. Situación Actual y Nuevas Perspectivas», *Temas Laborales. Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, n.º 134, 129-165.

- SHELLENBARGER, SUE (2016), «This Beach Cabana Has Lousy Wi-Fi. Telecommuters Push Ocean Clubs to Upgrade Tech», *in The Wall Street Journal*, 28 de julho de 2016, <https://www.wsj.com/articles/this-beach-cabana-has-lousy-wi-fi-1469747414>, consultado em 29.12.2018.

- SIERRA BENÍTEZ, ESPERANZA MACARENA (2011), *El Contenido de La Relación Laboral en el Teletrabajo*, Consejo Económico y Social de Andalucía, Sevilla.

- SILVA, LUÍS GONÇALVES DA (2004), «Visita Guiada ao Código do Trabalho: A Primeira Fase da Reforma Laboral», in *A Reforma do Código do Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 45-109.
- SOUSA, DUARTE ABRUNHOSA E (2016), «O Enquadramento Legal do Teletrabalho em Portugal», *Revista Derecho Social y Empresa*, n.º 6, 1-18.
- THE SOCIAL DIALOGUE COMMITTEE (2006), «Implementation of the European Framework Agreement on Telework. Report by the European Social Partners», <https://www.etuc.org/en/framework-agreement-telework>, consultado em 26.02.2019.
- VALENTE, RUI (2018), «Um Direito do Trabalho para os Mais Velhos», in *The Balance between Worker Protection and Employer Powers: Insights from Around the World*, Nuno Cerejeira Namora, Lourdes Mella Méndez, Duarte Abrunhosa e Sousa, Gonçalo Cerejeira Namora e Eduardo Castro Marques, Cambridge Scholars Publishing, Reino Unido, 432-457.
- VASCONCELOS, JOANA (2010), «Sobre a Protecção da Vítima de Violência Doméstica no Direito do Trabalho Português», *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, Ano LI (XXIV da 2.ª Série), n.ºs 1-4, 103-134.
- WINDELER, JAIME B./KATHERINE M. CHUDOBA/RUI Z. SUNDRUP (2017), «Getting Away from Them All: Managing Exhaustion from Social Interaction with Telework», in *Journal of Organizational Behavior*, 38, 977-995.
- XAVIER, BERNARDO DA GAMA LOBO (2005), «Novos Contratos, Novas Realidades e Direito Laboral», *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, Ano XLVI (XIX da 2.ª Série), n.ºs 2, 3 e 4, 155-194.
- XAVIER, BERNARDO DA GAMA LOBO *et al.* (2018), *Manual de Direito do Trabalho*, 3.ª Edição Revista e Atualizada, Rei dos Livros, s.l..