



UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

# **Teletrabalho e Saúde e Segurança no Trabalho**

Maria Catarina Homem Moutinho

Mestrado em Direito

Faculdade de Direito | Escola do Porto  
2022



UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

# **Teletrabalho e Saúde e Segurança no Trabalho**

Maria Catarina Homem Moutinho

Orientadora: Ana Cristina Ribeiro Costa

Mestrado em Direito

Faculdade de Direito | Escola do Porto  
2022

## **Dedicatória**

À Minha Querida Biza,  
Meu anjo da guarda que,  
Me ilumina e guia,  
Pelos melhores caminhos desta vida.

## **Agradecimentos**

Aos meu Pais, pelo incansável suporte e por acreditarem sempre nos meus sonhos.

Ao meu irmão, pela sua confiança e determinação contagiantes e pelo apoio constante.

Às minhas Avós, por serem um exemplo de força para toda a família.

Aos meus amigos, por estarem sempre lá, tanto nos bons, como nos maus momentos.

À Professora Doutora Ana Cristina Ribeiro Costa, pela sua constante disponibilidade e apoio durante todo este processo exigente e, por vezes, difícil.

À Escola de Direito do Porto da Universidade Católica Portuguesa pelo estatuto de excelência que a caracteriza e pelo seu núcleo de docentes que a tornam brilhante.

## **Resumo**

O Direito do Trabalho tem enfrentado nos últimos tempos inúmeros desafios, o que tem provocado, por sua vez, uma forte necessidade de reformulação da redação dos diplomas legais que corporizam aquele ramo do Direito. Apesar de o teletrabalho, enquanto forma de organização do trabalho, já ter surgido há algum tempo, tem ganho uma outra dimensão, levantando variadíssimas questões, em especial, no que concerne ao Direito da Saúde e Segurança no Trabalho, muito devido à situação pandémica atual.

Perante todo este cenário, nasceu uma inevitável curiosidade pela investigação e tratamento de todos os assuntos que esta temática por si só envolve. No que respeita ao tema da minha dissertação de mestrado – “O Teletrabalho e Saúde e Segurança no Trabalho”, pretendemos levantar inúmeras questões, nomeadamente, no que respeita a aspetos relativos a determinados fatores de risco, riscos e danos, mas também a possíveis soluções neste mundo da era digital, fazendo prevalecer sempre o pensamento livre e problematização de diversos cenários possíveis e imagináveis neste contexto.

**Palavras-Chave:** Direito do Trabalho, Direito da Saúde e Segurança no Trabalho; Teletrabalho

## **Abstract**

In recent times, Labor Law has faced numerous challenges, which in turn has provoked a strong need to reformulate the wording of the legal diplomas that embody that branch of Law. Although remote work, as a form of work organization, has been around for some time, it has gained another dimension, raising a wide range issue, in particular, with regards to the Right to Health and Safety at work, largely due to the current pandemic situation.

Given all this scenario, an inevitable curiosity was born for the investigation and treatment of all subjects that this theme itself involves. With regard to the theme of my master's thesis – “Telework and Health and Safety at Work”, we intend to raise numerous questions, mostly related to certain risk factors, risks and damages, but also to find possible solutions in this world of the digital age that allows free thinking to prevail and that questions every scenario.

**Keywords:** Labor Law; Health and Safety at Work; Remote Work.

## Índice

<i>Resumo</i> .....	<i>iii</i>
<i>Abstract</i> .....	<i>iv</i>
<i>Advertência</i> .....	<i>vi</i>
<i>Siglas e Abreviaturas</i> .....	<i>vii</i>
<b>I. Introdução</b> .....	<b>1</b>
<b>II. O Teletrabalho</b> .....	<b>2</b>
1. O conceito de Teletrabalho.....	2
2. Enquadramento Histórico.....	3
3. As Modalidades do Teletrabalho.....	4
4. Vantagens e Desvantagens do Teletrabalho.....	6
5. O conceito de teletrabalho no Ordenamento Jurídico Português.....	8
<b>III. A Pandemia Covid-19 e o Teletrabalho</b> .....	<b>8</b>
1. O Impacto da Pandemia Covid-19 no mundo do Teletrabalho.....	8
2. Os Desafios impostos pela Pandemia Covid-19.....	10
<b>IV. O Direito da Saúde e Segurança no Trabalho</b> .....	<b>12</b>
1. Enquadramento Histórico.....	12
2. Regulamentação do Direito da Saúde e Segurança no Trabalho.....	13
3. Direitos e Deveres dos Trabalhadores e dos Empregadores.....	15
<b>V. O Teletrabalho e Saúde e Segurança no Trabalho</b> .....	<b>16</b>
1. Desafios que o Teletrabalho enfrenta na área da Saúde e Segurança no Trabalho.....	16
2. Fatores de risco, Riscos e possíveis Consequências.....	18
2.1. Isolamento Social.....	19
2.2. Tecnologias de Informação e de Comunicação.....	22
2.3. Fronteira entre a vida pessoal e a vida profissional do teletrabalhador	

<b>3. Breve referência a alguns riscos psicossociais que podem surgir em Teletrabalho.....</b>	<b>27</b>
<b>4. Riscos Ergonómicos.....</b>	<b>28</b>
<b>5. Direito à Desconexão.....</b>	<b>29</b>
<b><i>VI. Conclusões.....</i></b>	<b><i>34</i></b>

## **Advertência**

Na presente dissertação de mestrado as obras serão identificadas através da referência ao nome do autor, ano da publicação da respetiva obra e, quando assim existir, a sua respetiva página.

As siglas foram utilizadas ao longo de todo o texto, obedecendo-se sempre às expressões ou palavras por inteiro usadas por outros autores, de acordo com as suas citações de textos.

Relativamente às notas de rodapé, no caso de as fontes terem suporte eletrónico, irão constar nas mesmas os sítios onde foram retiradas, assim como as suas datas.

A legislação nacional mencionada no presente texto poderá ser encontrada no Diário da República, assim como a legislação da União Europeia no Jornal Oficial da União Europeia.

Optámos por, em alguns casos, não proceder à tradução de algumas expressões ou frases em língua estrangeira, dado, no nosso entender, as mesmas poderem perder o seu sentido próprio.

Quanto à lista de bibliografia final é apenas nesta que será indicada, na sua íntegra, a citação das obras, compreendendo o nome completo do (s) autor(es), ano de publicação, título, volume (se aplicável), editora e local de edição, a primeira e última páginas, sempre que possível.

Também nesta lista de bibliografia final, é relevante mencionar que, relativamente aos autores de língua espanhola, os mesmos serão citados pelos seus dois últimos apelidos. Já os restantes autores serão identificados apenas pelo último apelido, seguido dos restantes nomes. Mais ainda, quando foram mencionadas várias obras de um mesmo autor, o método utilizado é a indicação por ordem alfabética da obra.

## **Siglas e Abreviaturas**

Art. – Artigo

Arts. - Artigos

Al. – Alínea

Cfr. – Conforme

CRP – Constituição da República Portuguesa

CT – Código do Trabalho

DF – Direitos Fundamentais

DST – Direito da Saúde e Segurança no Trabalho

DT – Direito do Trabalho

VPN – *Virtual Private Network* (Rede Privada Virtual)

N.º – Número

OIT – Organização Internacional do Trabalho

OMS – Organização Mundial da Saúde

PNT – Período Normal de Trabalho

P. – Página

SST – SST

TFUE – Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia

TIC – Tecnologias de Informação e de Comunicação

UEAPME – European Economic and Social Committee

VS – *Versus*

## **I. Introdução**

O tema que elegi para ser objeto de uma profunda análise e investigação para esta minha dissertação de mestrado foi “O Teletrabalho e Saúde e Segurança no Trabalho”. Aquando do momento da sua escolha, devo confessar que a mesma não foi fácil, dado serem inúmeros os assuntos que a nós, enquanto alunos, nos despertam curiosidades infindáveis ao longo do nosso percurso académico. No entanto, atento o momento pandémico pelo qual nos vemos a atravessar, e ganhando este último felizmente uma dimensão cada vez menor, pareceu-me um tema interessante de abordar, não só pela sua extrema atualidade, como também pelas mais variadíssimas questões que poderiam ser levantadas junto a ele.

Será que a nível legislativo, o ordenamento jurídico português está a dar as respostas suficientes e necessárias no que concerne a este tema? E nos restantes ordenamentos jurídicos, tem havido algum tipo de preocupação quanto à regulamentação das questões que vão surgindo? Será que é um processo que irá, a seu tempo, sofrer constantes modificações e, por sua vez, melhorias?

Ora, é também sobre estas que questões que o presente trabalho irá versar. De início iremos abordar, de forma individual, o tema do teletrabalho, assim como o seu enquadramento histórico, analisando também as suas modalidades, suas vantagens e desvantagens e, de igual modo, a regulamentação existente no nosso ordenamento jurídico.

De seguida, atento o seu contributo no mundo do teletrabalho, iremos falar do impacto e dos desafios colocados pela Pandemia Covid-19.

Iremos, também, individualmente, analisar a temática da SST, abordando aspetos como o seu enquadramento histórico, a sua regulamentação a nível nacional e a nível internacional, salientando, de uma forma bastante genérica os direitos e deveres das partes do contrato de trabalho, relacionando-os com o tema em análise.

Abordaremos, em específico certos aspetos do teletrabalho e SST, salientando a existência de alguns fatores de risco, tais como o isolamento social, as TIC, a fronteira entre a vida pessoal e profissional do teletrabalhador. De uma forma bastante breve iremos mencionar a existência de determinados riscos psicossociais e, ainda, de riscos ergonómicos. Por último, trataremos do direito à desconexão, enquanto uma das soluções que visa dar resposta a alguns dos desafios do teletrabalho.

Em suma, serão estes os assuntos que me proponho a tratar nesta dissertação de mestrado e que espero que deem o seu contributo neste mundo do Direito do Trabalho.

Certamente será difícil de tratar, de forma detalhada e minuciosa, todos os aspetos que assim o merecem ser, havendo, por isso, em alguns momentos, espaço apenas para breves abordagens. No entanto, questões que, a nosso ver, sejam imprescindíveis de serem analisadas, serão tratadas com o devido respeito, havendo a certeza de que no futuro, surgirão novas soluções aos constantes desafios e uma consequente melhoria da regulamentação já existente.

## **II. O Teletrabalho**

### **1. O conceito de Teletrabalho**

Como resultado do aparecimento desta nova sociedade, a designada “sociedade de informação”<sup>1</sup>, surgem novas formas de trabalhar, sendo que o teletrabalho é uma delas. Num esforço em se definir o conceito de teletrabalho, torna-se desafiante chegar a um termo único, universal, pois este não existe<sup>2</sup>. No entanto, é relevante que, nessa mesma noção de teletrabalho, se faça referência a dois elementos muito importantes: por um lado, que o trabalho seja executado fora das instalações da entidade patronal e, por outro lado, que o mesmo seja desempenhado através da utilização das TIC. Assim sendo, é essencial que na sua definição estejam presentes tanto um fator geográfico como um fator funcional<sup>3</sup>. Desta forma, e com base no que foi referido anteriormente, o teletrabalho pode ser caracterizado como sendo uma forma de realização do trabalho, através da qual, à distância (isto é, fora do centro comum da empresa) e com o recurso às TIC, o

---

<sup>1</sup> Para TERESA COELHO MOREIRA, 2014, p. 326, a sociedade de informação caracteriza-se por ser uma sociedade que está inteiramente relacionada com o mundo digital.

<sup>2</sup> Quanto ao conceito de teletrabalho, MARIA REGINA GOMES REDINHA, 2001, p. 91 considera que na sua definição se deve dar um ênfase especial ao facto de haver uma distância física entre os trabalhadores e empregadores. Já TERESA COELHO MOREIRA, 2014, p.328-329, não só dá importância à distância física que deve haver entre as partes, como também à necessidade de recurso às TIC. Numa outra sua definição, TERESA COELHO MOREIRA, 2021, p. 1302, menciona que este se trata de um “negócio jurídico obrigacional, de direito privado, bilateral ou plurilateral, em regime de subordinação jurídica”.

<sup>3</sup> Como refere TERESA COELHO MOREIRA, 2014, p. 338, o conceito de teletrabalho é composto, por um lado, pelo elemento geográfico ou topográfico (que se refere ao facto de o trabalho ser realizado à distância) e, por outro lado, pelo elemento tecnológico ou instrumental (que diz respeito à necessidade de recurso ao mundo digital).

trabalhador consegue realizar a sua prestação de forma eficiente, como se a estivesse a desempenhar presencialmente<sup>4</sup>.

Torna-se ainda relevante salientar que, embora nos últimos tempos esta modalidade tenha sido legalmente imposta às entidades empregadoras e, apenas e somente, em relação a determinadas atividades, nem todas as profissões podem ser transpostas para o mundo do teletrabalho, como é evidente<sup>5</sup>. Exemplos disso são as atividades que implicam um contacto direto entre as pessoas, ou seja, aquelas profissões em que o teletrabalho não se mostra uma opção adequada, pois iria descaracterizar essa mesma atividade.

## 2. Enquadramento Histórico

Embora o conceito de teletrabalho pareça, à primeira vista, bastante recente, fruto da crescente evolução tecnológica a que se tem vindo a assistir nas últimas décadas, este já havia surgido na década de 70 do século XX. Apesar de haver uma forte divergência relativamente ao verdadeiro “fundador” do teletrabalho, há quem, sem qualquer tipo de dúvida, atribua este estatuto a Jack Nilles. Este, através da palavra *telecommuting*, que fez surgir durante a crise de petróleo de 1973, tentou demonstrar que, em muitas ocasiões, o trabalho pode ser levado até aos trabalhadores. Isto é, no fundo veio desmistificar a ideia de que o trabalho apenas pode ser executado no local de trabalho respetivo (ou seja, nas instalações do empregador) fazendo surgir, por sua vez, o conceito de teletrabalho<sup>6</sup>. Assim, esta forma de prestação do trabalho mostrou-se bastante interessante reduzindo, desde logo, alguns problemas que já na altura se colocavam, tais como o congestionamento urbano, a poluição atmosférica, entre tantos outros que, infelizmente, ainda persistem na atualidade.

No que diz respeito ao ordenamento jurídico português, o conceito de teletrabalho foi regulado, pela primeira vez, no CT de 2003. O regime encontrava-se estabelecido entre os Arts. 233.º a 243.º, sendo que o conceito de teletrabalho constava, desde logo, no primeiro daqueles preceitos. De acordo com este, considerava-se, assim, teletrabalho “a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da

<sup>4</sup> É necessário salientar que, tal como observa TERESA COELHO MOREIRA, 2021, p. 1302, a atividade fora do centro comum da empresa tem que ser habitual, não podendo apenas ser ocasional.

<sup>5</sup> Como defende MARIA REGINA GOMES REDINHA, 2001, p. 93, “A superação do espaço apenas é concebível para tarefas intangíveis, sobretudo para aquelas que postulam a elaboração ou transmissão de dados, informações e símbolos.

<sup>6</sup> Ver, a este respeito, TERESA COELHO MOREIRA, 2014, p.328, “Algumas notas sobre as novas tecnologias de informação e comunicação e o contrato de teletrabalho subordinado”.

empresa do empregador, e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação”. É de realçar que esta primeira abordagem sobre o teletrabalho em Portugal apoiou-se no Acordo-Quadro da União Europeia sobre o teletrabalho<sup>7</sup>.

Assim, quando abordamos o tema relativo ao teletrabalho é de extrema importância abordarmos este último aqui referido. Com efeito, este instrumento, aquando do momento em que foi celebrado tinha como principal objetivo proceder à regulamentação do teletrabalho, enquanto forma de prestação da atividade laboral numa sociedade de informação como a que vivemos na atualidade. Este Acordo-Quadro tem a especial preocupação de, no seu conteúdo, regular aspetos que podem causar dúvida neste regime, tais como a privacidade, o equipamento, a proteção dos dados, os direitos coletivos, a organização do tempo de trabalho, a SST, entre outros.

Ao nível da União Europeia não existe qualquer Diretiva que se dedique, de forma exclusiva, ao tratamento do regime do teletrabalho. Apesar disso, são várias as Diretivas que abordam questões relevantes para a regulamentação deste. Exemplos disso são a Diretiva 89/391/CE (que se dedica à matéria da SST), a Diretiva 2003/88/CE (referente à organização do tempo de trabalho), a Diretiva 2019/1158 (que se preocupa com a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar), entre outras que se mostram pertinentes neste universo do teletrabalho.

### **3. As Modalidades do Teletrabalho**

Quando falamos em teletrabalho, podemos estar-nos a referir a diversas modalidades. Porém, e, antes de qualquer tipo de análise, convém salientar que, num momento bastante inicial, apenas se fazia menção a um único critério, isto é, àquele que se referia ao local de trabalho onde a prestação era executada. No entanto, com a crescente evolução no mundo das tecnologias, passou a ser possível mencionar um outro critério.

Quanto ao primeiro, ou seja, quanto ao local onde a prestação é efetuada, podemos identificar quatro conceitos a este respeito: teletrabalho realizado no domicílio, teletrabalho em escritório satélite, teletrabalho comunitário e, por último, teletrabalho móvel<sup>8</sup>.

---

<sup>7</sup> Neste sentido, MARIA REGINA REDINHA, 2020, p. 40. Ainda sobre este assunto, ver UEAPME, 2006, p.13.

<sup>8</sup> MARIA REGINA GOMES REDINHA, p. 6-9.

Relativamente ao teletrabalho no domicílio<sup>9</sup>, este surge sempre que o teletrabalhador executa a sua prestação no seu domicílio. Já o teletrabalho em escritório satélite é aquele em que apenas os trabalhadores de uma mesma empresa se reúnem num mesmo espaço, fora do espaço principal da entidade patronal, para realizar a atividade para a qual foram contratados<sup>10</sup>. Quanto ao teletrabalho comunitário, neste existe uma área comum a ser usufruída por vários teletrabalhadores de entidades empregadoras diferentes, mais uma vez, fora dos locais de trabalho principais do empregador, onde é possível efetuar a sua prestação. Em relação a estas duas últimas categorias, é importante realçar que a única diferença que existe entre elas é que a primeira é constituída apenas por trabalhadores da mesma empresa, enquanto que a outra não, ou seja, pode ser constituída por trabalhadores de empresas diferentes<sup>11</sup>. Por último, surge o trabalho móvel, ou seja, que é prestado num local que não é fixo, aquele que até pode ser designado de teletrabalho nómada, podendo, por esse exato motivo, ser executado nos mais variados sítios, demonstrando a forte capacidade que as tecnologias conseguem ter.

Como segundo critério surge a comunicação existente entre teletrabalhador e beneficiário da atividade, ou seja, a comunicação que existe entre o computador periférico (computador utilizado pelo teletrabalhador) e o computador central, sendo que a este propósito é possível falar em três modalidades. Uma primeira que se refere ao teletrabalho *off line*, isto é, aquele trabalho em que não é estabelecido um contacto constante entre o teletrabalhador e quem vai usufruir dessa mesma atividade, sendo que aqui o teletrabalhador executa as suas tarefas tendo em consideração ordens que foram fornecidas previamente pela sua entidade patronal. Enquanto segunda modalidade, temos o teletrabalho *one way*, aquele em que o trabalho efetuado pelo teletrabalhador é enviado, de uma só vez, para a outra parte, não havendo, por isso, uma comunicação constante. E, em último, temos o trabalho *on line*, isto é, aquele em que existe uma constante comunicação e troca de informações entre as partes, em tempo real. É de

---

<sup>9</sup> Porém, para TERESA COELHO MOREIRA, 2021, p.1303, esta modalidade tem as suas desvantagens, tais como o isolamento e a privacidade a que o teletrabalhador está sujeito e que vamos abordar mais adiante.

<sup>10</sup> Muitas das vezes, estes trabalhadores inseridos nesta modalidade de teletrabalho, em específico, encontram-se em países menos desenvolvidos, países esses em que a proteção do trabalho não é abundante, acabando por auferir uma retribuição mais baixa do que comparado com outros, fazendo surgir, por sua vez, o conceito do *dumping social* tal como o conhecemos. Veja-se, a este propósito, TERESA COELHO MOREIRA, 2021, p. 1303 e, ainda, TERESA COELHO MOREIRA, 2014, p. 335.

<sup>11</sup> Neste sentido, veja-se MARIA REGINA GOMES REDINHA, 2001, p. 97-98 e TERESA COELHO MOREIRA, 2014, p. 336.

salientar que esta última modalidade é possível, através do recurso a redes de comunicação privadas, como é o caso da intranet, da VPN, entre tantas outras redes.

#### **4. Vantagens e Desvantagens do Teletrabalho**

A evolução tecnológica dos últimos tempos proporcionou e tem vindo a proporcionar, sem dúvida alguma, ferramentas indispensáveis ao adequado funcionamento desta forma de organização do trabalho, que é o teletrabalho. No entanto, a par das inúmeras vantagens que o teletrabalho consegue trazer, também são várias as desvantagens que àquele estão associadas, não só do lado do trabalhador, como também do lado do empregador e da sociedade.

Relativamente ao teletrabalho, foram muitos os benefícios que o mesmo trouxe, como por exemplo: permite um maior acesso ao mercado de trabalho por parte de pessoas consideradas “vulneráveis”<sup>12</sup> (sejam estas pessoas com algum tipo de deficiência ou sejam, a título de exemplo, idosos), evitando, assim, a existência de qualquer tipo de comportamento discriminatório; facilita o acesso ao emprego por parte de pessoas que tenham a seu cargo responsabilidades familiares, permitindo que as mesmas também consigam ter uma vida profissional<sup>13</sup>; os teletrabalhadores despendem menos tempo em deslocações (casa / trabalho e trabalho / casa), evitando não só situações de stress, como também os custos associados a estas mesmas deslocações; permite aos teletrabalhadores terem um horário mais flexível, o que proporciona uma melhor gestão ou um melhor equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal, assim como um maior controlo sob o seu horário<sup>14</sup>.

Quanto às desvantagens para o teletrabalhador, podemos identificar algumas delas: conduz ao isolamento do teletrabalhador e, conseqüentemente, a certos problemas psicossociais relacionados com este<sup>15</sup>; acarreta uma difícil ascensão na carreira<sup>16</sup>; leva ao surgimento de maiores custos para o trabalhador (nomeadamente, relativos à energia, entre outros); diminui a privacidade dos teletrabalhadores, ficando estes mais

---

<sup>12</sup> Para mais desenvolvimentos, JUAN DIEGO VÉLEZ VILLEGAS, 2013, p. 29-45.

<sup>13</sup> Conforme ANTÓNIO ROBALO SANTOS J., 16 de julho de 2020. Sobre o mesmo tema ver ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2016. Sobre este assunto, ver também, ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2013.

<sup>14</sup> EUROPEAN UNION TRADE INSTITUTE, 2017. A propósito do mesmo assunto ver ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2016.

<sup>15</sup> ANDREA BROUGHTON, MARIO BATTAGLINI, 2021, p. 11.

<sup>16</sup> MARIA REGINA GOMES REDINHA, 2001, p. 94. Sobre o mesmo assunto ver ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2016.

“expostos”; origina, muitas das vezes, conflitos familiares, fruto da exigente tarefa de criar uma fronteira entre a vida pessoal e a vida profissional<sup>17</sup>; origina uma certa dificuldade para muitos teletrabalhadores relativamente à gestão das condições de um espaço próprio, de forma a que estes se possam dedicar ao seu trabalho (muitas das vezes, acabam por trabalhar na cozinha, nas salas de estar, partilhando essas mesmas divisões com os restantes membros da família)<sup>18</sup>; torna difícil a delimitação das jornadas de trabalho<sup>19</sup>.

Do lado do empregador este também tem vantagens como: aumento da produtividade por parte dos seus trabalhadores, quando comparada com o trabalho prestado de modo presencial<sup>20</sup>; reduz os custos suportados pela própria entidade patronal (nomeadamente, custos com as instalações), assim como o número de faltas registadas pelos próprios teletrabalhadores; diminui a sinistralidade e os custos relativos à taxa de absentismo<sup>21</sup>.

Quanto às desvantagens do teletrabalho para a figura do empregador, estas são as seguintes: torna difícil o controlo dos seus trabalhadores à distância<sup>22</sup>; por vezes, conduz a um estado de desmotivação por parte dos teletrabalhadores, o que pode levar a uma menor produtividade por parte destes; faz com que o trabalho em equipa, muitas das vezes, se torne difícil, devido ao facto de estes apenas comunicarem através das tecnologias, não existindo um contacto físico, o que dificulta a execução de determinadas tarefas<sup>23</sup>.

Por último, o teletrabalho traz inúmeras vantagens que recaem sobre a sociedade, como por exemplo: reduz a poluição atmosférica; diminui o congestionamento urbano<sup>24</sup> e, por sua vez, a sinistralidade.

Em relação às desvantagens para a sociedade, estas parecem ser de conhecimento geral, como por exemplo, o facto de no teletrabalho haver uma redução da interação entre as pessoas, prejudicando, por sua vez, os seres humanos em geral, não só na sua

---

<sup>17</sup> EUROPEAN TRADE UNION INSTITUTE, 28 de março de 2017. Sobre o mesmo tema ver ANTÓNIO ROBALO SANTOS, 2020.

<sup>18</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2013.

<sup>19</sup> TERESA COELHO MOREIRA, 2014, p. 342 e, ainda, EUROPEAN TRADE UNION INSTITUTE, 2017.

<sup>20</sup> EUROPEAN TRADE UNION INSTITUTE, 2017 e, ainda, ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2017. Sobre este assunto, ver também MARIA REGINA GOMES REDINHA, 2001, p. 94

<sup>21</sup> JON MESSENGER, LAURA ADDATI, 2013.

<sup>22</sup> Ver, TERESA COELHO MOREIRA, 2014, p. 342.

<sup>23</sup> Neste sentido, JOAQUÍN FOURNIER GUIMBAO, 2020.

<sup>24</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2016.

atividade profissional, como também na sua vida pessoal, tendo efeitos negativos ao nível da saúde.

## **5. O conceito de teletrabalho no Ordenamento Jurídico Português**

O regime do teletrabalho no CT Português encontra-se regulado entre os Arts. 165.º e 171.º. De acordo com o n.º 1, do art. 165.º deste mesmo diploma “Considera-se teletrabalho a prestação de trabalho em regime de subordinação jurídica do trabalhador a um empregador, em local não determinado por este, através do recurso a tecnologias de informação e comunicação”, ingressando, assim, na categoria de contrato de trabalho especial<sup>25</sup>.

Através da análise deste último preceito conseguimos perceber que o mesmo apenas versa sobre o trabalho efetuado com subordinação jurídica. No entanto, existem outras categorias de teletrabalho<sup>26</sup>.

Voltando à análise do CT português, de acordo com o n.º 4, do art. 166.º, devem ser mencionados determinados requisitos relativamente ao acordo de teletrabalho, alertando o n.º 6 para o seguinte: “Se a proposta de acordo de teletrabalho partir do empregador, a oposição do trabalhador não tem de ser fundamentada, não podendo a recusa constituir causa de despedimento ou fundamento da aplicação de qualquer sanção”. Quanto à sua duração, este contrato este “pode ser celebrado com duração determinada ou indeterminada” (n.º 1 do art. 167.º do CT). Mais ainda, nos termos do n.º 3, do art. 167.º, “Sendo o acordo de duração indeterminada, qualquer das partes pode fazê-lo cessar mediante comunicação escrita, que produzirá efeitos no 60.º dia posterior àquela”. Ora, parece estar aqui presente a característica da reversibilidade<sup>27</sup> deste direito, ou seja, a possibilidade de “mobilidade do trabalhador”.

Fazendo uma breve referência ao uso do equipamento de trabalho e, sempre que o mesmo tiver sido fornecido pela entidade patronal, este deve obedecer às condições estabelecidas pelo regulamento interno publicitado, conforme estabelecido no n.º 6 do art. 168.º do CT que, por sua vez, nos remete para o n.º 9 do art. 166.º do mesmo diploma.

---

<sup>25</sup> Para mais desenvolvimentos, TERESA COELHO MOREIRA, 2014, p. 337.

<sup>26</sup> Para mais desenvolvimentos, cf. TERESA COELHO MOREIRA, 2014, p. 333 e 334.

<sup>27</sup> A este respeito, ver REPÚBLICA ORIENTAL DEL URUGUAY, 2020.

### **III. A Pandemia Covid-19 e o Teletrabalho**

#### **1. O Impacto da Pandemia Covid-19 no mundo do Teletrabalho**

Os últimos tempos têm sido particularmente desafiantes para a sociedade. Em 2019, mais precisamente, no final desse ano, surgiu um vírus, denominado de Sars-Cov-2, que deu origem a uma situação pandémica. Perante todo este cenário, vários foram os países que recorreram à figura do estado de emergência, fruto da gravidade e do tão pouco conhecimento que se tinha à volta deste vírus e, por sua vez, das consequências que este podia trazer consigo, ao nível da saúde. Ora, o estado de emergência caracteriza-se por ser uma situação excepcional, em que os direitos, liberdades e garantias das pessoas sofrem uma restrição. De acordo com o n.º 1 do art. 19.º da CRP “Os órgãos de soberania não podem, conjunta ou separadamente, suspender o exercício dos direitos, liberdades e garantias, salvo em caso de estado de sítio ou de estado de emergência, declarados na forma prevista na Constituição”. Devido ao alto risco de contágio associado a este vírus, era necessário garantir o distanciamento físico entre as pessoas e, por isso, foram tomadas medidas drásticas e urgentes, tendo sido o confinamento uma delas<sup>28</sup>.

Assim, várias foram as empresas que recorreram a determinados mecanismos previstos no CT, sendo que um deles foi a figura do *lay-off* que visa, essencialmente, evitar perdas de emprego por parte dos trabalhadores, sobrecarregando, por sua vez, o sistema da Segurança Social. No entanto e, apesar de todas as regras que visavam proteger a saúde de cada um de nós, a economia não podia “parar” para sempre, era necessário continuar a atividade da mesma, adaptando as circunstâncias ao caso concreto em que se vivia. Não havendo uma previsão quanto ao término desta pandemia, tornava-se necessário garantir os empregos das pessoas, assegurando condições para isso. Foi assim que o teletrabalho ganhou uma outra dimensão<sup>29</sup>, mostrando-se ser uma opção adequada à situação que se enfrentava, reduzindo, assim, a elevada taxa de propagação do vírus.

---

<sup>28</sup> Ver, TERESA COELHO MOREIRA, 2021, p. 1300.

<sup>29</sup> De certa forma, o teletrabalho acabou por ser reconhecido e visto de uma outra perspetiva. Tal como foi mencionado no texto, JOAQUÍN FOURNIER GUIMBAO, 2020, p. 14 “El mundo desarrollado está viviendo una transformación digital donde el teletrabajo se ha hecho su espacio”. Sobre este assunto, ver também DUARTE ABRUNHOSA E SOUSA, 2020, p. 49.

É necessário sublinhar, a este propósito, que sem o avanço tecnológico ocorrido nas últimas décadas, nada disto teria sido possível. Embora, numa situação anterior ao aparecimento do vírus Sars-Cov-2, alguns países já vissem o teletrabalho como uma forma eficiente e eficaz de realizar a prestação laboral, muitos foram os países que apenas recorreram a esta nos últimos tempos, como uma das soluções para o problema em que se vivia<sup>30</sup>.

Quando abordamos o tema relativo ao teletrabalho, devemos sempre mencionar, a este propósito, a sua voluntariedade<sup>31</sup>, enquanto uma das suas características dominantes. Esta característica da voluntariedade traduz-se na ideia de que para haver teletrabalho, é necessário sempre existir um acordo entre as partes, ou seja, este não pode ser imposto de forma unilateral, sendo necessário que a outra parte também nele consinta. No entanto, é de notar que existem exceções a esta “regra” da voluntariedade, exceções estas previstas n.º 2 do art.166.º-A do CT e, ainda o art. 195.º do CT.

No entanto e, devido à Pandemia Covid-19, e ao seu elevado nível de contágio, a imposição do teletrabalho fez com que a característica da voluntariedade não fosse exigida nesta altura, tal como, na altura, conseguimos verificar no art. 29.º da primeira versão do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, que estabelecia o seguinte “Durante a vigência do presente decreto-lei, o regime de prestação subordinada de teletrabalho pode ser determinado unilateralmente pelo empregador ou requerida pelo trabalhador, sem necessidade de acordo das partes, desde que compatível com as funções exercidas”. De seguida, e ao longo do tempo, foram surgindo vários diplomas que continuaram a estabelecer desvios à necessidade de acordo entre as partes, por força das circunstâncias que se estavam a viver<sup>32</sup>. É de sublinhar que estas exceções apenas são possíveis quando a atividade prestada pelo trabalhador possa ser exercida à distância<sup>33</sup>.

---

<sup>30</sup> Em Portugal, numa situação pré-pandemia Covid-19, o regime do teletrabalho tinha apenas uma natureza residual. Veja-se, a este respeito, DUARTE ABRUNHOSA E SOUSA, 2021.

<sup>31</sup> Ver REPÚBLICA ORIENTAL DEL URUGUAY. Assim, a voluntariedade caracteriza-se pela existência de um acordo estabelecido entre as partes envolvidas, sem esse requisito não podemos estar perante o regime do teletrabalho.

<sup>32</sup> A este propósito, ver TERESA COELHO MOREIRA, 2021, p. 1305. Sobre este assunto, DUARTE ABRUNHOSA E SOUSA, 2020, p. 52-6.

<sup>33</sup> Tal como foi referido em INSTITUTO ESPANOL DE ESTUDIOS ESTRATÉGICOS, 2020. Sobre este assunto, ver também DAPHNE AHRENDT, JORGE CABRITA, ELEONORA CLERICI, JOHN HURLEY, TADAS LEONCIKAS, MASSIMILIANO MASCHERINI, SARA RISO, ESZTER SANDOR, 2020, p. 31 que referem o seguinte: “There was an important divide in homeworking incidence by sector, with a higher incidence in most service sectors (notably education, financial services and public administration) and a lower incidence in “frontline” sectors such as health, transport and agriculture, as well as in sectors with a large share of a place-dependent employment that were subject to specific lockdown restrictions such as commerce and hospitality” .

## **2. Os Desafios impostos pela Pandemia Covid-19**

Podemos afirmar, sem qualquer tipo de dúvida, que a Pandemia Covid-19 marca o início de uma nova era. A crise sanitária pela qual estamos a passar na atualidade “obrigou”, de forma inesperada, a que se tivesse que fazer um reajuste no modo de prestar a atividade laboral. Mas será que estávamos preparados para enfrentar esta crise? Será que a legislação existente em situação pré-pandemia Covid-19 foi capaz de dar resposta aos novos desafios que foram surgindo nesta fase? Ou, pelo contrário torna-se necessário criar de forma urgente uma nova regulamentação? Ora, são várias as dúvidas que se podem levantar a este propósito, tal como vamos observar de seguida.

O art. 197.º do CT consagra a definição de tempo de trabalho. Todavia, este último conceito tem que ser devidamente regulamentado quando estamos perante uma circunstância em que o trabalhador se encontra a exercer a sua atividade profissional num determinado local que elegeu (ou seja, local esse, fora das instalações da sua entidade empregadora ou num sítio que este escolheu).

Quanto ao PNT e os seus limites no caso do teletrabalho, também se podem levantar alguns problemas. Como sabemos, o teletrabalho é uma forma de trabalho que se caracteriza pelo seu regime potencialmente mais flexível, justificando-se, assim, uma readaptação do conceito de horário de trabalho tendo em consideração esta situação.

No que concerne à subordinação jurídica, a existência desta exige um controlo por parte da entidade patronal, como é sabido. No entanto, este controlo torna-se difícil quando estamos à distância. Assim, neste contexto, acabam por entrar em conflito, por um lado, o direito à privacidade do teletrabalhador (direito fundamental do trabalhador), e, por outro lado, o interesse a prosseguir pela entidade patronal. Ora, é necessário regulamentar esta situação, tentando chegar a uma situação de equilíbrio.

Por último, podemos referir o direito do trabalhador a desconectar-se. Torna-se necessário, cada vez mais, criar uma fronteira entre a vida pessoal e a vida profissional do trabalhador. Contudo, e principalmente quando nos estamos a referir ao teletrabalho no domicílio do trabalhador, é mais difícil separar estes dois lados. Desta forma, deve haver uma preocupação não só do legislador, como também da sua entidade patronal, em utilizar mecanismos que possibilitem o “desligar” dos teletrabalhadores quando estes terminem a sua jornada de trabalho.

Tendo em conta tudo isto e fruto desta mudança repentina, muitos são os aspetos que têm de ser revistos e, conseqüentemente, melhorados<sup>34</sup>. A SST, o isolamento a que os teletrabalhadores estão expostos, a proteção de dados, o equipamento de trabalho, a reparação dos acidentes de trabalho, são outros dos pontos que também devem ser considerados e devidamente analisados para este mundo do teletrabalho conseguir subsistir, de forma positiva, num futuro próximo.

## **IV. O Direito da Saúde e Segurança no Trabalho**

### **1. Enquadramento Histórico**

Relativamente à matéria da SST e ao seu respetivo enquadramento histórico, apenas vamos proceder a uma breve referência do mesmo, salientando os pontos que, a nosso ver, se mostram mais relevantes no que se refere à sua evolução.

Quando o DT surgiu, muitas das normas que dele faziam parte já demonstravam uma preocupação no domínio da SST, podendo-se dizer que, de certo modo, existiu uma coincidência entre o nascimento desta última e o nascimento do DT<sup>35</sup>. Não sendo, assim, esta uma preocupação que apenas emergiu mais recentemente, mas antes uma preocupação que já se desenvolvera há muito, é compreensível que, ao longo do tempo, tenha vindo a surgir bastante legislação quanto a este assunto<sup>36</sup>.

É em 1884, com a Lei dos Seguros Sociais de Bismark que, perante o número de acidentes de trabalho e doenças profissionais que se atingira, surgem os conhecidos “sistemas previdenciais de Segurança Social”, sistemas esses que atuavam como um “apoio” para aqueles que se tinham visto afetados por algum tipo de incidente em âmbito laboral (tendo, como consequência e, a título de exemplo, a perda da sua capacidade de ganho devido a esses acontecimentos)<sup>37</sup>.

É apenas no início do século XX que, tendo em consideração os designados, na altura, “desastres no trabalho”, surgem determinados conceitos, como os de responsabilidade objetiva da entidade empregadora e da obrigatoriedade de um seguro

---

<sup>34</sup> Neste sentido, JOAQUÍN FOURNIER GUIMBAO, 2020, “El rápido viaje al teletrabajo durante el confinamiento de primavera puso de relieve que a las organizaciones aún les queda un largo camino por recorrer en lo que a transformación digital se refiere”.

<sup>35</sup> Para mais desenvolvimentos, ver JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, 2007.

<sup>36</sup> Relativamente aos primeiros diplomas que versaram, entre nós, sobre esta matéria, ver MILENA SILVA ROUXINOL, 2008, p. 47-53.

<sup>37</sup> Neste sentido, MANUEL M. ROXO, 2011, p. 24.

de direito privado<sup>38</sup>. A este respeito, é de salientar que o sistema português, à semelhança de poucos, no que diz respeito à reparação de acidentes de trabalho, assenta na obrigatoriedade de seguro de direito privado (de acordo com ao art. 79.º da Lei dos Acidentes de Trabalho). Pelo contrário, já na maioria dos países, a reparação de acidentes de trabalho é feita recorrendo-se à figura da Segurança Social<sup>39</sup>.

Feita esta análise, é necessário prosseguir com a evolução histórica. Ao longo do tempo, muitas foram as legislações que começaram a surgir, havendo uma preocupação com a especificação dos riscos e fatores de risco que iam aparecendo em âmbito laboral. Começou-se a perceber que a preocupação existente com a reparação dos acidentes de trabalho não era suficiente para combater a sinistralidade existente, tornando-se, então, necessário dar um especial enfoque à prevenção<sup>40</sup> como forma de evitar certos acontecimentos ocorridos no local de trabalho. No entanto, e apesar de quanto ao tema da SST existir muita legislação, a taxa de sinistralidade não estava a sofrer reduções, muito pelo contrário estava a aumentar, muito devido à indústria. É a este respeito que surge o tão conhecido “Relatório Robens”<sup>41</sup>, relatório esse no qual é explicado que a regulamentação desta área não estava a ser realizada de maneira adequada. De acordo com o mesmo, a legislação deveria ser mais clara e uniforme, devendo haver uma maior consciencialização por parte das empresas quanto aos riscos existentes e quanto à forma de prevenir os incidentes em contexto laboral.

A par do surgimento deste Relatório, é de salientar que a OMS adotou um conceito de saúde mais amplo<sup>42</sup>, inserindo-se neste conceito não só a saúde física, como também a saúde mental e demais, isto é, passou a reconhecer-se que o conceito de saúde não estava apenas relacionado com a ausência de doença, mas também com um estado de saúde completo (física, mental e até mesmo de bem-estar social).<sup>43</sup>

## **2. Regulamentação do Direito da Saúde e Segurança no Trabalho**

---

<sup>38</sup> Neste sentido, MANUEL M. ROXO, 2011, p. 24-25. Sobre este assunto, MILENA SILVA ROUXINOL, 2008, p. 55.

<sup>39</sup> De acordo com ARNALDO FILIPE DA COSTA OLIVEIRA, 2013.

<sup>40</sup> MANUEL M. ROXO, 2011, p. 28. considera que a prevenção tem essencialmente as características da retroatividade e da correção, isto é, para se adotar uma atitude preventiva, significa que para tal, já ocorreu algum tipo de incidente que passou a ser previsto legalmente.

<sup>41</sup> Sobre este assunto, MANUEL M. ROXO, 2011, p. 34-36.

<sup>42</sup> Ver, MILENA SILVA ROUXINOL, 2008, p. 69.

<sup>43</sup> De acordo com as aulas lecionadas pela Professora Doutora Ana Cristina Ribeiro Costa, na disciplina de Direito da Saúde e Segurança no Trabalho.

Quanto à regulamentação existente, são muitos os diplomas que, no seu conteúdo, se dedicam à proteção do DSST<sup>44</sup>.

Atualmente, é a Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro que estabelece o “regime jurídico referente à promoção da segurança e saúde no trabalho”. Esta lei, de acordo com o seu art. 2.º, “transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva n.º 89/391/CEE do Conselho, de 12 de junho”, diretiva essa que vou mencionar mais adiante. Dada a sua extrema importância, há que dar uma especial importância ao art.59.º, n.º 1, al. c) da CRP, que consagra os direitos dos trabalhadores, nomeadamente no que respeita “à prestação do trabalho em condições de higiene, segurança e saúde”. A este propósito, é ainda relevante salientar as als. b), d) e f). Relativamente ao direito à saúde, este encontra-se contemplado no art.64.º do mesmo diploma estabelecendo, o seu n.º 1 que “Todos têm direito à proteção da saúde e o dever de a defender e promover”.

Ao nível internacional, também são vários os diplomas que têm uma preocupação com esta temática da SST. Devemos salientar a existência do art.153.º do TFUE<sup>45</sup>, no fundo, vem permitir a adoção de diretivas por parte da União Europeia que visem a proteção deste assunto. É de extrema importância referir a Diretiva 89/391/CEE<sup>46</sup>, diretiva essa conhecida como Diretiva Quadro Europeia sobre a Segurança e Saúde no Trabalho. De acordo com o n.º 2 do seu art.1.º, esta Diretiva visa a “prevenção de riscos profissionais” e a “proteção da segurança e da saúde”, a “eliminação dos fatores de risco de acidente...”, entre tantos outros. É de notar que, para além desta Diretiva, existem outras que se mostram importantes a este respeito. São elas, por exemplo, a Diretiva 2019/1158/CE, a Diretiva 2003/88/CE, a Diretiva 2019/1152/CE<sup>47</sup>. Estas são diretivas que embora o seu objetivo principal não seja regulamentar esta temática de forma exclusiva, se dedicam a tratar de alguns aspetos que estão relacionados com esta. É de salientar que as diretivas apenas estabelecem requisitos mínimos a serem atingidos pelos Estados-Membros, podendo estes últimos adotar requisitos mais exigentes, tendo em vista a proteção dos trabalhadores<sup>48</sup>. Para além destes diplomas ainda podemos referir a Carta dos Direitos Fundamentais, na qual surgem alguns artigos também

---

<sup>44</sup> De acordo com MANUEL M. ROXO, 2011, p. 23, o DSST pode ser definido como “o conjunto de regras jurídicas que tem em vista prevenir os acidentes e os problemas de saúde causados por, relacionados com ou sobrevivendo durante o exercício do emprego”.

<sup>45</sup> Neste sentido, AGÊNCIA EUROPEIA PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO”, 2014.

<sup>46</sup> AGÊNCIA EUROPEIA PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO, 2022. Neste sentido ver também, MILENA SILVA ROUXINOL, 2008, p. 53 e 76-77.

<sup>47</sup> BARBARA GERSTENBERGER, 2021.

<sup>48</sup> Ver, AGÊNCIA EUROPEIA PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO, 2014.

interessantes nesta matéria. Com a epígrafe “condições de trabalho justas e equitativas”, é no art. 31.º, mais precisamente no seu n.º 1 que é estabelecido que os trabalhadores “têm direito a condições de trabalho saudáveis, seguras e dignas”, abordando o seu n.º 2, alguns aspetos essenciais, tais como os limites ao tempo de trabalho. Já na Carta Social europeia, no seu art. 3.º é reforçada a ideia das condições de segurança e higiene no trabalho, ideia essa também transmitida pelo art. 59.º, n.º 1, al. c) da CRP, tal como foi referido anteriormente.

É relevante ainda acrescentar a existência de uma figura importante nesta matéria, que é a figura da OIT<sup>49</sup>, que desempenha uma função fulcral nesta temática, tendo em vista, em muitas das suas normas, uma especial proteção da SST e do ambiente de trabalho. A, este propósito, é de sublinhar a existência, tanto da Convenção n.º 155 sobre a “Segurança, a Saúde dos trabalhadores e o ambiente de trabalho”, como também da Convenção n.º 187, convenção essa que estabelece um “Quadro Promocional para a Segurança e Saúde no Trabalho”.

### **3. Direitos e Deveres dos Trabalhadores e dos Empregadores**

Antes de qualquer abordagem aos direitos e deveres na esfera quer dos trabalhadores, quer dos empregadores, em contexto laboral, é de realçar que o trabalho é considerado um direito fundamental de todos, direito esse consagrado no art. 58.º da CRP.

No entanto, e apesar de os trabalhadores receberem uma retribuição por desempenharem as funções para as quais foram contratados, isso não lhes retira o direito de as prestarem num local seguro e saudável<sup>50</sup>. Aliás, como muitos dados estatísticos demonstram, muitos dos incidentes profissionais poderiam ser evitáveis através da aplicação de medidas adequadas no ambiente de trabalho, atuando estas últimas como meio de prevenção<sup>51</sup>.

No entanto, há aqui um ponto que, antes de mais, deve ser salientado, dada a sua especial relevância. Todos temos a ideia de que a entidade patronal é aquela que deve ter a seu cargo a obrigação de garantir não só um local seguro e saudável para os seus trabalhadores, como também boas condições para o desempenho das funções dos

---

<sup>49</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2009, p. 10.

<sup>50</sup> Neste sentido, ver ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2009.

<sup>51</sup> A este propósito, ver ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2013, p. 3.

mesmos. No entanto, aquela figura não é a única. Também o trabalhador tem um papel importante a realizar neste processo. Isto porque, não há ninguém, para além da figura do trabalhador, fruto da sua experiência em “campo”, que conheça melhor os riscos e fatores de risco a que está exposto, assim como as medidas adequadas para responder às adversidades colocadas. E é exatamente por isso que, para se proceder a uma boa gestão ao nível da segurança e saúde, se deve proporcionar o melhor ambiente possível em contexto de trabalho, devendo haver, por isso, uma participação ativa por parte do trabalhador, que se traduz não só na consulta, como também na intervenção na tomada de decisões. A este respeito, devemos mencionar o art. 128.º do CT, mais especificamente, a sua al. i) que consagra isso mesmo, ou seja, a ideia de que o trabalhador deve “cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim”<sup>52</sup>.

Mais ainda, muitas empresas pensam que a preocupação com a área da SST é um custo. No entanto, estas estão erradas. Torna-se um investimento, quando analisados os “prós e os contras”. Não podem ser consideradas despesas, dado que estas últimas até se podem tornar mais elevadas com as reparações dos acidentes de trabalho, quando comparadas com os gastos em medidas de prevenção<sup>53</sup>.

Começamos então por analisar os deveres do empregador neste contexto em específico. O art.127.º do CT, no seu n.º 1, encontra-se prevista uma enumeração de alguns deveres que estão a cargo da figura do empregador, dos quais, nesta matéria, devem ser salientados as alíneas c), g), h) e i).

Mais ainda, é no n.º 2 do art. 281.º do CT que se encontra presente, de uma forma mais generalizada, a obrigação do empregador, não só de proporcionar locais seguros, como também de aplicar as medidas necessária para tal.

É de salientar, ainda, a existência também do art.15.º da Lei 102/2009, de 10 de Setembro, que estabelece as obrigações gerais do empregador. Todos estes artigos têm a sua relevância, também em contexto de teletrabalho, porque embora os espaços em que as funções são desempenhadas não sejam os mesmos, as obrigações e tal, como vamos poder observar mais à frente, têm que se manter.

---

<sup>52</sup> AGÊNCIA EUROPEIA PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO, 2021, p.10-11.

<sup>53</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2013, p. 8. E, ainda, ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2009, p. 8.

Devemos dar também uma especial atenção aos deveres do trabalhador, realçando a existência das alíneas e), d), g), i) e j) do art. 128.º do CT, assim como o n.º 7 do art. 281.º do mesmo diploma.

## **V. O Teletrabalho e Saúde e Segurança no Trabalho**

### **1. Desafios que o Teletrabalho enfrenta na área da Saúde e Segurança no Trabalho**

Até ao presente ponto, não só foi feita uma análise detalhada ao conceito de teletrabalho e às particularidades que o rodeiam, como também à preocupação que deve existir relativamente à SST. No entanto, novos desafios se impõem quando abordamos esta temática em contexto de teletrabalho.

Com a Pandemia Covid-19, tal como já foi mencionado anteriormente, o teletrabalho deixou de ter uma utilidade apenas residual e passou a ser visto como uma solução adequada para dar continuidade à atividade económica. Até ao surgimento desta crise de saúde pública, o teletrabalho não tinha a dimensão que, hoje em dia, tem. Por esse exato motivo, até então, a regulamentação existente não era abundante, o que tornava esta forma de organização do trabalho, muitas das vezes, precária. No entanto, e cada vez mais, o teletrabalho tem vindo a ganhar o seu próprio “espaço”, o que tem implicado uma maior necessidade em se legislar esta matéria e os aspetos que a compõem, entre os quais, as questões relativas à SST.

As TIC, sem dúvida alguma, tiveram um impacto positivo na sociedade atual, tal como a conhecemos. No entanto, uma má utilização destas ferramentas pode levar à ocorrência de certos e determinados inconvenientes (sendo que aqui não só nos estamos a referir a aspetos técnicos ou mecânicos, como também a consequências que se podem repercutir no próprio ser humano). Assim, é da responsabilidade das entidades empregadoras analisar as condições em que o trabalho é realizado, tendo sempre em consideração as características individuais de cada trabalhador, de forma a evitar a ocorrência de danos.

No entanto, é necessário salientar que, em teletrabalho, os trabalhadores deixam de estar expostos aos riscos existentes nas instalações das suas entidades empregadoras e passam a estar expostos a outros riscos, uns já existentes nas instalações do próprio empregador, outros que acabam por surgir nesta nova realidade. Porém e, apesar de estarmos perante um novo contexto laboral, em que as condições em que o trabalho é

desempenhado não são as mesmas, a obrigação genérica a cargo do empregador, obrigação essa que se traduz no dever de se proporcionar um ambiente laboral seguro e saudável, não só do ponto de vista físico, como também do ponto de vista mental, permanece na mesma adstrita a este<sup>54</sup>, tal como se encontra previsto no Considerando n.º 8 do Acordo-Quadro Europeu sobre o Teletrabalho (2002). Esta obrigação, continuando a subsistir, deve ser agora adaptada a uma nova realidade laboral<sup>55</sup>, reconhecendo-se que, nesta última, existe uma maior dificuldade de controlo por parte da entidade patronal, já que agora o mesmo tem de ser feito, necessariamente, à distância.

Relativamente aos direitos dos teletrabalhadores, o legislador português, mais precisamente no n.º 1 do art.169.º do CT, expressa uma preocupação quanto à necessidade de haver uma igualdade de tratamento entre os direitos dos teletrabalhadores e os dos restantes trabalhadores, relativamente a algumas matérias. Para além disso, esse cuidado atravessa fronteiras, encontrando-se também estabelecido no Considerando n.º 4 do Acordo-Quadro supramencionado, salientando determinadas questões como o tempo de trabalho, o tempo de descanso, a SST, entre outros aspetos.

## **2. Fatores de risco, Riscos e possíveis Consequências**

São muitas as situações em que efetivamente se torna difícil a criação de uma separação entre os seguintes conceitos: fatores de risco, riscos e consequências. Isto deve-se, essencialmente, ao facto de, em muitos momentos, subsistir uma certa confusão na delimitação das suas diferenças.

Relativamente aos fatores de risco, os trabalhadores veem-se expostos a inúmeros, uns mais fáceis de controlar por parte da entidade empregadora, outros nem tanto<sup>56</sup>.

Tendo em consideração o entendimento levado a cabo por uma parte da doutrina<sup>57</sup> e com a qual, devemos sublinhar que estamos em concordância, os fatores de risco podem ser divididos em três grandes grupos: fatores que dizem respeito às condições de trabalho e à organização deste, fatores de carácter social e, por último, fatores de

---

<sup>54</sup> Esta obrigação da entidade patronal, não se traduz apenas num esforço em se evitar a ocorrência de danos, como também visa proporcionar um ambiente saudável e seguro para o exercício da atividade profissional, tal como é evidenciado pela Autora SUSANA DE LA CASA QUESADA, 2021, p. 1.

<sup>55</sup> ANNIE CHAPOUTHIER, 2021, p. 11.

<sup>56</sup> Em contexto de teletrabalho, surgem novos riscos e, por sua vez, dá-se a diminuição de outros, tal como é evidenciado por TERESA COELHO MOREIRA, 2021, p. 157.

<sup>57</sup> Entre inúmeros autores, destaco ANA CRISTINA RIBEIRO COSTA, 2020, p. 5.

natureza pessoal. Assim, e procedendo apenas a uma breve explicação dos mesmos, os fatores de risco que se encontram relacionados com as condições e organização de trabalho, são aqueles que se prendem, por exemplo, com o tipo de trabalho desempenhado, com as relações que se estabelecem entre colegas de trabalho, com as alterações que podem ocorrer ao nível da empresa. Já os fatores de carácter social são aqueles que podem surgir quando estamos a falar, nomeadamente, de fatores como a migração, a discriminação, as relações estabelecidas com aqueles que nada têm a ver com a empresa. Por último, surgem os fatores que assumem uma natureza pessoal, sendo que estes têm a ver com características do próprio trabalhador<sup>58</sup>, estejam estas relacionadas e, a título de exemplo, com o género, idade ou até mesmo com a maneira como o trabalhador encara o seu trabalho (aspetos como a competitividade, a adição ao trabalho)<sup>59</sup>.

No entanto, de seguida vou centrar-me apenas em alguns fatores de risco que podem surgir neste âmbito, sendo que vou dar uma especial atenção aos fatores que podem emergir em ambiente de teletrabalho, mais especificamente, naquele que é prestado no domicílio do teletrabalhador.

## **2.1. Isolamento Social**

O isolamento social, a meu ver<sup>60</sup>, é considerado um fator de risco, uma vez que se trata de uma característica que se encontra subjacente ao próprio regime do teletrabalho; em especial, refiro-me aqui àquele que é desenvolvido no domicílio do trabalhador.

Ora, a circunstância em que o teletrabalhador desempenha a sua atividade no seu domicílio, de forma isolada, pode ser entendida tanto como um aspeto positivo, como um aspeto negativo, dependendo das circunstâncias do caso em concreto e das características individuais de cada um.

Por um lado, e, para muitos trabalhadores, o isolamento é visto como um fator que contribui para uma maior concentração no desempenho das funções<sup>61</sup> e para uma diminuição do tempo gasto em interrupções ou conversas “desnecessárias” com outros

---

<sup>58</sup> Neste sentido, é obrigação da entidade patronal atender ao fator pessoal de cada trabalhador, de forma a se proceder a uma análise adequada no que diz respeito à SST, tal como é evidenciado por SARA LILIANA CATANO RAMÍREZ, NATALIA EUGENIA GÓMEZ RÚA, 2014, p.83.

<sup>59</sup> Qualificação essa fornecida por ANA CRISTINA RIBEIRO COSTA, 2020, p. 5.

<sup>60</sup> E, também de acordo, com o entendimento levado a cabo por uma parte da doutrina, doutrina essa mencionada anteriormente.

<sup>61</sup> SUSANA DE LA CASA QUESADA, 2021, p. 20.

colegas ou superiores hierárquicos que possam, eventualmente, surgir em ambiente de laboral.

No entanto e, por outro lado, temos o “reverso da moeda” e, portanto, para muitos outros trabalhadores, o isolamento também traz inúmeras desvantagens. Com a crescente evolução tecnológica, o contacto pessoal entre as pessoas tem vindo a ser colocado em segundo plano, dando-se primazia àquele que é estabelecido através do uso de ferramentas digitais. Assim, e focando-nos apenas no contexto de trabalho, à distância, os trabalhadores deixam não só de ter conversas informais com os restantes colegas e de interagir entre si<sup>62</sup>, como também deixam de partilhar experiências e sentimentos relativamente ao seu trabalho o que pode levar, conseqüentemente, a uma diminuição não só do espírito de equipa, como também a uma ausência de sensação de “pertença à empresa”<sup>63</sup>, fazendo crescer, por vezes, a ideia errada de que são apenas “mais um” na empresa. Dando até um exemplo bastante atual, nesta fase pandémica a qual estamos a atravessar, muitos foram aqueles que iniciaram a sua atividade laboral na modalidade de teletrabalho, conhecendo apenas uma única pessoa dessa empresa, por norma, o seu superior hierárquico, fazendo crescer em si um estado de solidão e de um maior entrave na progressão da sua carreira. Obviamente que aqueles que não se consigam adaptar a esta condição podem vir a desenvolver possíveis riscos psicossociais, tais como, situações de stress, de um estado de depressão, *burn out*, entre tantos outros.

Sendo uma temática que, por sua vez, merece a sua devida atenção, são vários os ordenamentos jurídicos que neste momento demonstram interesse em combater este fator de risco, através da implementação de medidas adequadas para o efeito, sendo que aqui, Portugal, não é exceção.

Foquemo-nos, então, agora, na análise do nosso ordenamento jurídico no que respeita à prevenção deste fator de risco. Enquanto medida que visa combater o isolamento a que o teletrabalhador se vê confrontado, o CT português, na sua redação anterior, consagrava no seu n.º 3, do art.169.º o seguinte “O empregador deve evitar o isolamento do trabalhador, nomeadamente através de contactos regulares com a empresa e os demais trabalhadores”. Já na sua redação atual, esta ideia de combate ao isolamento parece encontrar-se implícita no seu art. 169º-A, não só através da imposição de “reuniões de trabalho à distância”, como também de presenças físicas

---

<sup>62</sup> Neste sentido, ANNIE CHAPOUTHIER, 2021, p. 19.

<sup>63</sup> SUSANA DE LA CASA QUESADA, 2021, p. 22.

obrigatórias, quando assim se tornar necessário. Ora, parece existir efetivamente um esforço da parte do próprio legislador em, de certa forma, minimizar o possível “impacto” negativo que o isolamento pode ter na vida pessoal do trabalhador.

No entanto, há que analisar a situação no seu todo, com a sua devida delicadeza. Isto é, fará sentido esta imposição por parte do legislador em estabelecer reuniões obrigatórias quando assim seja necessário? Será que este último analisou da forma mais correta todas as possíveis situações, tendo em consideração os entraves que certos grupos de uma sociedade podem ter? Será que pensou naqueles trabalhadores que, por qualquer motivo, se sentem mais confortáveis a exercer a sua função fora das instalações do empregador? Ora, parece-me, a meu ver, que o legislador não analisou de forma adequada todas as situações que pudessem surgir neste contexto. Isto porque efetivamente existem determinadas pessoas que têm preferência pelo trabalho à distância, longe de qualquer tipo de preconceitos ou “exigências” de uma sociedade.

A título de exemplo, parece-me interessante abordar aqui a situação dos trabalhadores com deficiência<sup>64</sup>. Seja qual for o tipo de deficiência que estas pessoas tenham (seja a nível motor, criando barreiras, por exemplo, quanto às deslocações, seja outro tipo de incapacidade), muitas delas ainda se sentem, infelizmente, numa posição de desigualdade relativamente aos restantes trabalhadores. Isto, muitas das vezes, devido às próprias entidades patronais que não se dedicam o suficiente no processo de adaptação das condições de trabalho ao trabalhador em específico, considerando, em muitas situações, que essa tal preocupação envolve um custo “desnecessário” para elas<sup>65</sup>.

Com a crescente evolução das TIC e, por sua vez, com aparecimento do teletrabalho, muitas foram as entidades empregadoras que passaram a aderir a esta nova forma de realização do trabalho, pelos mais variadíssimos motivos. Por conseguinte, toda esta mudança no trabalho, permitiu ultrapassar certas “barreiras” criadas pela sociedade e um certo estigma social, dando oportunidade a que qualquer tipo de trabalhador possa ingressar de uma igual forma, face aos restantes trabalhadores, no mercado de trabalho. Minimizando a exclusão social a que estes destes trabalhadores estão sujeitos, o teletrabalho permite que o seu trabalhador seja “invisível”, fazendo com que a única preocupação das empresas no momento inicial da contratação seja apenas e somente as suas competências e capacidades profissionais, não se deixando

---

<sup>64</sup> Para mais desenvolvimentos, ver MARTÍN BALBINDER, PAULA MACIEL, 2009.

<sup>65</sup> Para mais desenvolvimentos, ver MILENA SILVA ROUXINOL, 2017.

levar por condições externas ao trabalho (nomeadamente, preconceitos, estereótipos)<sup>66</sup>. Portanto, parece-nos fácil de concluir que o isolamento a que este grupo de pessoas, em particular, está exposto mostra-se ser um aspeto bastante positivo, “longe” dos possíveis olhares maldosos dos outros. Ora, feita esta análise, parece-nos que, infelizmente, ainda existem questões a ser pensadas. As reuniões nas instalações da entidade patronal (tal como é mencionado pelo artigo do 169.º-A CT, sem dúvida nenhuma, são uma boa iniciativa, no entanto há que, talvez, pensar em retirar o seu carácter imperativo, dando “voz” à vontade dos trabalhadores.

## **2.2. Tecnologias de Informação e de Comunicação**

As TIC revolucionaram o mundo e, a nosso ver, são consideradas um fator de risco, tratando-se de uma condição adstrita ao próprio modelo de teletrabalho. Hoje em dia, através do uso de redes sociais, qualquer pessoa, inclusive o empregador, consegue perceber quais os interesses, pesquisas, preferências, sites visitados pelo trabalhador (sendo que toda esta pesquisa pode vir a influenciar o processo de contratação de certos trabalhadores)<sup>67</sup>. Em teletrabalho, fruto das características a que lhes estão associadas, as TIC desempenham um papel crucial para o seu regular funcionamento, no entanto, há que problematizar certas e determinadas situações.

Um CT, de acordo com o art.11.º do CT, é “aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob a autoridade destas”, isto é, para estarmos perante um CT é necessário que esteja presente a característica da subordinação jurídica exercida pela entidade patronal relativamente ao seu trabalhador, tendo a primeira não só o poder de ditar ordens, como também o de vigiar o seu trabalhador durante a execução das mesmas<sup>68</sup>. Portanto, havendo subordinação jurídica, existe, por consequência, um controlo exercido pela entidade patronal, relativamente à atividade prestada pelo trabalhador.

---

<sup>66</sup> Tal como foi mencionado por MARTÍN BALBINDER, PAULA MACIEL, 2009, p. 211, “...permite que algunos factores de exclusión de los mercados laborales tradicionales dejan de ser determinantes en una contratación, ya que se evalúa el trabajo y no quién lo hace”.

<sup>67</sup> TERESA COELHO MOREIRA, 2021, p. 185.

<sup>68</sup> Assim, a entidade patronal tem o poder de controlar o seu trabalhador quando este se encontra a realizar a sua prestação laboral, sendo que este poder parece estar e, de acordo com uma parte da doutrina, “inerente ao próprio contrato de trabalho”, tal como é referido por TERESA COELHO MOREIRA, 2021, p. 177.

Nesta vertente de teletrabalho subordinado, várias são as questões que podem ser colocadas. Isto é, com a evolução tecnológica e a crescente adesão ao regime do teletrabalho, o controlo exercido pela entidade empregadora passa a ser agora feito à distância e de forma eletrónica, fazendo com que novos desafios se coloquem pela frente e com que novas formas de controlo surjam. Mas, será que em teletrabalho, a subordinação é exercida de uma mesma forma? Como é feito este controlo à distância por parte da entidade patronal? No caso de a privacidade do trabalhador ser alvo de uma restrição, tem o empregador direito de a fazer em prol da satisfação do interesse prosseguido pela sua empresa?

Como primeiro ponto a abordar, convém falar um pouco sobre o conceito de privacidade<sup>69</sup>. A privacidade é um direito fundamental que se encontra consagrado no art. 26.º da CRP. No entanto, a nível laboral, o nosso legislador demonstra também uma certa preocupação relativamente à proteção deste direito, através, a título de exemplo, dos arts. 16.º, relativo à reserva da intimidade da vida privada, 17.º, que se refere à proteção de dados pessoais e, por último, 20.º, referente a meios de vigilância à distância<sup>70</sup>.

Ora, podemos afirmar que, perante esta forma de organização do trabalho, há efetivamente uma “descentralização da subordinação” exercida pelas entidades empregadoras<sup>71</sup>, podendo fazer com que certos direitos colidam<sup>72</sup>. Que direitos são estes? Ora, por um lado, o direito fundamental da privacidade referido anteriormente, e, por outro lado, o interesse a prosseguir pela própria empresa, que tem como fundamento a liberdade da própria empresa. No entanto, há que realçar que, nem sempre, isto acontece.

São muitas as situações em que os teletrabalhadores desempenham a sua função através de um instrumento de trabalho que é propriedade sua e que, para além disso, a sua entidade empregadora não detém qualquer tipo de controlo sobre o mesmo. Ora, perante este contexto de forma de trabalho, o direito fundamental à privacidade não é alvo de uma restrição e, portanto, parece-me que aqui não se levantam questões de maior interesse.

---

<sup>69</sup> De acordo com GLÓRIA REBELO, p. 101, “a privacidade trata-se de um direito que um cidadão tem não só a reservar uma esfera da sua vida privada, mas também de reagir no sentido de evitar a manipulação ou instrumentalização da sua vida privada”.

<sup>70</sup> De acordo com GLÓRIA REBELO, p. 99.

<sup>71</sup> Termo utilizado por TERESA COELHO MOREIRA, 2021, p. 181.

<sup>72</sup> Tal como é referido por TERESA COELHO MOREIRA, 2021, p. 179.

No entanto, o contexto é diferente quando o equipamento de trabalho é propriedade da entidade patronal e esta última tem acesso e detém controlo sobre o mesmo. O controlo exercido pelo empregador até pode não ser feito de forma constante e em tempo real, mas dada a forte capacidade de armazenamento das tecnologias de informação<sup>73</sup>, todo o seu trabalho pode ser controlado e analisado de forma posterior, tornando aqui o trabalhador, de certa forma, uma figura “transparente”<sup>74</sup>. É nesta situação que se pode afirmar que o poder de controlo do empregador cresce e ganha uma outra dimensão, favorecendo as empresas neste âmbito, acentuando, por sua vez, ainda mais o desequilíbrio existente entre as figuras principais de um CT<sup>75</sup>. Assim, parece-nos que, nestas situações em concreto, há que estabelecer certos limites à entidade patronal no exercício do seu poder de direção quando nos estamos a referir ao teletrabalho<sup>76</sup>, isto porque, e passo a citar as palavras de Teresa Coelho Moreira, “nem tudo o que é tecnicamente possível é juridicamente admissível”<sup>77</sup>. Sendo que aqui os limites a estabelecer têm como principal fundamento a proteção dos DF do trabalhador, direitos esses que apenas podem ser restringidos quando assim se tronar necessário, de forma a “salvaguardar outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos”, tal como refere o n.º 2 do art.18.º da CRP.

Imaginemos uma outra situação, em que até pode haver um controlo por parte da entidade patronal relativamente ao seu trabalhador, mas apenas e somente durante a jornada de trabalho. Será que também aqui estamos perante uma restrição do direito à privacidade do trabalhador? Ora, a título de exemplo, no uso frequente de aparelhos de geolocalização, de câmaras de vigilância, de dispositivos de radiofrequência, entre tantos outros, o empregador tem ao seu dispor uma série de mecanismos para efetivar o controlo perante o seu trabalhador. No entanto, a meu ver, se finda a jornada de trabalho, o empregador cessa o controlo exercido, por exemplo, através da desativação dos respetivos aparelhos, parece-nos que não há um desrespeito pela privacidade do trabalhador, pois esta é apenas restringida quando necessário, ou seja, durante o desempenho da função do trabalhador.

---

<sup>73</sup> TERESA COELHO MOREIRA, 2021, p. 185

<sup>74</sup> Expressão utilizada por TERESA COELHO MOREIRA, 2021, p.185

<sup>75</sup> A evolução tecnológica permite, atualmente, que se criem perfis do próprio trabalhador, afetando, consequentemente, o seu direito à privacidade, tal como é referido por TERESA COELHO MOREIRA, 2021, p. 180.

<sup>76</sup> Não se põe em causa a existência ou legitimidade deste direito a ser exercida por parte da entidade patronal, mas antes os limites que este direito deve ter, tal como é referido por TERESA COELHO MOREIRA, 2021, p. 178-179.

<sup>77</sup> TERESA COELHO MOREIRA, 2021, p. 182.

No entanto, há que referir que, em muitas situações, a própria entidade patronal, baseando-se em questões de produtividade ou maior eficácia no desempenho do trabalho, por exemplo, pode tirar proveito para si desse controlo e isso é que não está correto<sup>78</sup>.

Portanto, chegar a um equilíbrio entre a gestão destes dois direitos, muitas das vezes, torna-se um desafio e, tal como refere Teresa Coelho Moreira, “constitui objeto do Novo Direito do Trabalho”.

Ora, fazendo apenas uma breve enquadramento legislativo relativamente a esta matéria da proteção de dados pessoais, para responder à forte preocupação criada nos últimos anos, surgiu o Regulamento Geral de Proteção de Dados Pessoais, o Regulamento 2016/679, de 27 de abril de 2016, que visava estabelecer “as regras relativas à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados”, protegendo, assim, o direito fundamental de todos à proteção dos dados pessoais (n.º 1 e n.º 2 do art. 1.º deste diploma).

No nosso ordenamento jurídico, surgiu a Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto. Dessa lei vou apenas salientar neste contexto o seu art. 28.º que se dirige, em especial, às relações que se estabelecem no âmbito laboral, consagrando, logo no seu n.º 1 o seguinte “O empregador pode tratar os dados pessoais dos seus trabalhadores para as finalidades e com os limites definidos no Código do Trabalho e respetiva legislação complementar ou noutros regimes setoriais, com as especificidades estabelecidas no presente artigo”. Isto é, sublinha que os dados retirados às pessoas, apenas podem ter como finalidade o alcance dos objetivos no que diz respeito à prestação laboral, não devendo ultrapassar isso mesmo, o que se torna importante de referir neste contexto, dada a forte capacidade de armazenamento das tecnologias, tal como referi anteriormente.

Relativamente à nossa lei, o legislador dedicou um artigo à “Privacidade de trabalhador em regime de teletrabalho”. Entre várias disposições, é consagrado no seu n.º 1 do art. 170.º que “O empregador deve respeitar a privacidade do trabalhador, o horário de trabalho e os tempos de descanso e de repouso da família deste...”, prevendo limites nos números seguintes, através não só da imposição de um aviso prévio como também de um acordo do próprio trabalhador nesse sentido, respeitando sempre critérios adequados e proporcionais. Mas não seria positivo estabelecer um certo limite quanto ao número de visitas? Parece-nos que seria uma boa questão a ser pensada.

---

<sup>78</sup> Tal como refere, TERESA COELHO MOREIRA, 2021, p. 186.

### **2.3. Fronteira entre a vida pessoal e a vida profissional do teletrabalhador**

Quando o teletrabalho surgiu, este visava, idealmente, proporcionar uma maior conciliação entre a vida pessoal e profissional do trabalhador<sup>79</sup>. Assumindo-se como uma forma de organização do trabalho com uma maior flexibilidade, permite ao trabalhador gerir o seu tempo de trabalho e a organização do mesmo, conforme as responsabilidades que cada um tem a seu cargo, dando-lhes autonomia. No entanto, vários foram os fatores que “falaram mais alto” e que tornaram difícil a criação de uma fronteira entre a vida pessoal e profissional do trabalhador.

Em teletrabalho, o trabalhador poupa tempo em deslocações (casa-trabalho / trabalho-casa), acabando por utilizar esse mesmo tempo para trabalhar. Por outro lado, muitas das vezes parece haver um certo “proveito” por parte da entidade patronal relativamente ao seu trabalhador, fornecendo mais carga de trabalho. Mais, prestando o seu trabalho em casa, muitas das vezes, o teletrabalhador não tem condições para o fazer, seja porque não tem um espaço só seu para o realizar, seja porque pode vir a ser interrompido por questões de carácter familiar, acabando por estar mais suscetível a períodos de distração. Esta difícil separação entre estas duas “balizas” não só pode dar origem a problemas no trabalho, gerando uma menor produtividade e uma menor competência na realização das tarefas para as quais foi contratado, como também pode prejudicar o ambiente familiar, proporcionando um maior espaço para os conflitos familiares nascerem<sup>80</sup>.

No entanto, há que sublinhar que a tarefa de proceder à separação destas duas fronteiras, nem sempre é encarada pelo trabalhador como um aspeto negativo. Isto é, o teletrabalho pode efetivamente ser uma mais-valia para muitos trabalhadores, principalmente, para aqueles lidam de uma maneira positiva com a situação em específico. Assim, teletrabalhadores que se mostrem organizados relativamente ao cumprimento das funções que lhes competem, quanto à delimitação das suas jornadas de trabalho, que sejam autónomos, não necessitando de um superior hierárquico para os

---

<sup>79</sup> O impacto que o teletrabalho tem em diferentes trabalhadores, varia de acordo com a análise de vários fatores (individuais, sociais e organizacionais), tal como é evidenciado pelos autores MARIA CAPRILE, JUAN ARASANZ, PABLO SANZ, FELICIANO IUDICONE, FRÉDÉRIC TURLAN e MART MASSO, 2021, p. 7.

<sup>80</sup> Neste sentido, MARIA CAPRILE, JUAN ARASANZ, PABLO SANZ, FELICIANO IUDICONE, FRÉDÉRIC TURLAN, MART MASSO, 2021. Sobre este assunto, ver também, ANDREA BROUGHTON, MARIO BATTAGLINI, 2021, p. 25.

supervisionar e, essencialmente, que sejam pessoas disciplinadas, estes sim, conseguem tirar um melhor proveito desta forma de organização do trabalho e da flexibilidade proporcionada por este.

Neste campo, é de salientar a existência da conhecida Diretiva 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, diretiva essa “relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores”, em que logo no seu art. 9.º realça a importância da escolha deste modelo para determinadas pessoas, das quais destaca, os trabalhadores com filhos até a uma determinada idade e cuidadores.

Também é interessante debruçarmo-nos sobre a desigualdade de género<sup>81</sup> que está aliada ao teletrabalho e à difícil separação da vida pessoal e profissional das trabalhadoras. Apesar de homens e mulheres trabalharem de acordo com esta modalidade, não há uma igualdade de género quando falamos em exposição a fatores de risco, a riscos e a possíveis danos. Isto porque a mulher trabalhadora ainda se mantém como aquela figura que tem a seu cargo as responsabilidades familiares e domésticas, levando a que esta se veja sobrecarregada quanto às suas obrigações, tornando-se, por isso, mais difícil a criação de uma separação entre o trabalho e a família.

### **3. Breve referência a alguns riscos psicossociais que podem surgir em Teletrabalho**

São várias as situações em que a entidade empregadora não consegue fazer desaparecer determinados fatores de risco ou até mesmo minimizá-los, fazendo com que determinados riscos surjam em contexto laboral. De seguida, vamos analisar, de uma forma brevíssima, alguns riscos psicossociais<sup>82</sup>, sendo relevante salientar que estes não surgiram apenas com o teletrabalho, mas que com este ganharam uma outra dimensão neste universo<sup>83</sup>.

O stress tem vindo a ser considerado a doença do século XXI, existindo, também, por sua vez, em contexto laboral. Ora, por um lado, o stress pode ser considerado um

---

<sup>81</sup> Sendo que neste ponto em específico, remeto, para mais desenvolvimentos, ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2020.

<sup>82</sup> Relativamente aos riscos psicossociais há que salientar que não há uma unanimidade, nem quanto à classificação dos riscos psicossociais, nem quanto à sua definição. Trata-se sim de uma matéria que ainda se encontra em discussão na doutrina e que é definida de formas diferentes.

<sup>83</sup> Relativamente ao conceito de saúde mental, a OMS define a mesma como sendo “o estado de bem-estar no qual o indivíduo realiza as suas capacidades, pode fazer stress ao normal da vida, trabalhar de forma produtiva e frutífera e contribuir para a comunidade em que se insere”. Para mais desenvolvimentos, ver CRISTINA QUEIRÓS, 2021, p. 17-25.

fator positivo para muitos, na medida em que “pressiona de maneira positiva” o indivíduo não só quanto à realização das suas tarefas, como também quanto à prossecução dos seus objetivos, proporcionando uma maior eficácia. No entanto, pode ser visto como um fator negativo, cujas consequências se revelam avassaladoras para a sua saúde do trabalhador em causa. Falta de formação quanto ao uso das TIC no desempenho do seu trabalho, inexistência de controlo relativamente às tarefas que tem que realizar, elevada sobrecarga de trabalho e pressão relativamente às suas tarefas, exigência para que o trabalhador esteja constantemente conectado à empresa, incerteza quanto à sua presença futura na empresa, são alguns exemplos de situações que podem estar na base do surgimento de stress laboral<sup>84</sup>. Estas situações têm consequências para os trabalhadores que as desenvolvem, mas também não são muito favoráveis para as suas entidades patronais, aumentando a taxa de absentismo dos seus trabalhadores e diminuindo a sua produtividade e competência na realização das suas tarefas.

O assédio moral<sup>85</sup> é considerado, por muitos, um risco psicossocial existente na atualidade, sendo que o conceito de assédio, na sua generalidade, encontra-se previsto no art. 29.º do CT, desde 2003. No entanto, há que mencionar que, mesmo antes de 2003, este conceito já era, por várias vezes, abordado<sup>86</sup>, no entanto, foi apenas nesta altura que passou a haver uma consagração deste risco no nosso ordenamento jurídico<sup>87</sup>. Ora, em contexto de teletrabalho, há que essencialmente abordar a questão do *cybermobbing*<sup>88</sup>. No nosso CT já se encontram previstos alguns preceitos que revelam uma certa preocupação neste âmbito, nomeadamente, no que diz respeito à celebração de códigos de conduta para prevenção de assédio (art. 127.º, al. k)), e à iniciação de um processo disciplinar quando necessário (al. l).

O *burn out*<sup>89</sup> caracteriza-se por ser um estado de exaustão não só física, como também emocional e mental a que qualquer indivíduo pode estar sujeito. No entanto, em

---

<sup>84</sup> MARIA REGINA GOMES REDINHA, 2003, p. 1-18.

<sup>85</sup> Também denominado de terror ou terrorismo psicológico, MARIA REGINA GOMES REDINHA, 2003, p. 1.

<sup>86</sup> Este conceito não é recente, MARIA REGINA GOMES REDINHA, 2003, p. 1.

<sup>87</sup> MARIA REGINA GOMES REDINHA, 2003, p. 6, considera que podemos estar perante uma situação de assédio vertical (aquele que é realizado entre um superior hierárquico e um trabalhador) e, pelo contrário, de assédio horizontal (aquele que surge entre, por exemplo, colegas). Sendo que, no que diz respeito ao assédio vertical, podemos salientar que o mesmo pode ser descendente (aquele que é exercido entre o superior hierárquico e o trabalhador) e ascendente (aquele que é feito por um trabalhador a alguém que é superior hierarquicamente, sendo que esta última não se mostra ser tão comum, embora, exista em algumas situações). Mais ainda, esta Autora, num mesmo texto, faz referência aos *side mobbers*, ou seja, àqueles que apenas assistem a estas situações de assédio, sendo apenas “meros espectadores”.

<sup>88</sup> Para mais desenvolvimentos, ver ANTONIO ÁLVAREZ DEL CUVILLO, 2021, p. 167-192.

<sup>89</sup> Também designado de síndrome de desgaste pessoal.

âmbito laboral, aqueles trabalhadores cuja profissão exige um contacto mais direto com outras pessoas, nomeadamente, os profissionais de saúde, faz com que estes se encontrem mais sujeitos à exposição deste risco psicossocial. Para além destes, podemos destacar os teletrabalhadores<sup>90</sup>, surgindo, em muitas situações, como resposta a determinadas circunstâncias<sup>91</sup>.

#### **4. Riscos Ergonómicos**

Quando abordamos o tema do teletrabalho, é absolutamente imprescindível analisar a existência de riscos ergonómicos<sup>92</sup>, sendo que devemos sublinhar que estes mesmos riscos também podem existir nas instalações dos empregadores. Ora, o ambiente proporcionado pelo empregador nas suas instalações não é de todo semelhante ao existente na propriedade do seu teletrabalhador, isto porque esta última não se encontra, à partida, preparada para tal situação. No entanto, as entidades patronais têm aqui um papel importante a desenvolver, devendo manter, entre os seus deveres, a preocupação com as condições de SST, fazendo “jus” ao princípio da adaptação do trabalho ao homem.

Vários são os fatores que podem contribuir para que a questão da ergonomia seja colocada em causa, tais como as más posturas fruto da existência de cadeiras inapropriadas, longas horas de trabalho sem qualquer tipo de pausas, as deficitárias condições de iluminação e aquecimento<sup>93</sup>, que podem levar a situações de fadiga ocular, à ocorrência de lesões músculo esqueléticas, sejam estas lesões no pescoço, na lombar<sup>94</sup> que, em muitos casos, podiam ser evitáveis.

No entanto, inúmeras são as medidas adequadas que podem ser tomadas neste âmbito, nomeadamente, a aquisição de cadeiras ergonómicas adequadas ao

<sup>90</sup> LUIS PAULO FERRAZ DE OLIVEIRA e LUCIANO DE OLIVEIRA SOUZA TOURINHO, 2020, p. 3.

<sup>91</sup> Criado por Herbert Freudenberger, tal como é mencionado por BARQUÍN F.I RODRÍGUEZ e GOMIS A.M COLOMO, 2019. É de notar que as circunstâncias que podem levar a este estado, podem ser variadíssimas, das quais destaco, o excesso de carga de trabalho, a existência não só de jornadas de trabalho infundáveis, como também de condições precárias ao nível da SST. Sendo que as consequências associadas a este risco psicossocial não são propriamente leves, dando origem a sentimentos de frustração, falta de interação com os outros, tal como evidencia LUIS PAULO FERRAZ DE OLIVEIRA E LUCIANO DE OLIVEIRA SOUZA TOURINHO, 2020, p. 18 e, ainda, um estado de indiferença, tal como é mencionado por BARQUÍN F.I RODRÍGUEZ e GOMIS A.M COLOMO, 2019, p. 309.

<sup>92</sup> De acordo com a Associação Internacional de Ergonomia, a ergonomia pode ser definida como sendo “a disciplina científica que trata da compreensão das interações entre os seres humanos e outros elementos”.

<sup>93</sup> Neste sentido, ver ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2020.

<sup>94</sup> A este propósito, ver ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2020.

desenvolvimento do teletrabalho, a existência de telas de maior dimensão. Para além disso, o empregador pode “apostar” na formação dos seus teletrabalhadores, fornecendo determinadas informações cruciais neste campo. Mais ainda, este pode fornecer equipamentos de trabalho apropriados, tendo em consideração uma prévia avaliação das condições que cada espaço oferece ao trabalhador, devendo, também, mostrar-se disponível a prestar apoio aos seus trabalhadores na montagem dos seus postos de trabalho<sup>95</sup>.

## **5. Direito à Desconexão**

Centremo-nos neste momento no direito à desconexão, como sendo uma das questões mais discutidas nos últimos tempos, tendo gerado, por sua vez, uma preocupação quando à sua regulamentação. No entanto, é importante aqui sublinhar que não vamos proceder a uma análise exaustiva deste tema, dado ser um tema merecedor de uma investigação mais profunda, dimensão essa que não cabe nesta tese. Assim, vamos apenas salientar, os pontos que, no meu entender são cruciais para o entendimento deste tema.

Até ao surgimento da Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, lei essa que veio alterar alguns aspetos do teletrabalho e sobre a qual nos vamos debruçar mais adiante, no nosso ordenamento jurídico não se falava do direito à desconexão. No entanto, a ideia que este visa transmitir é a de que o trabalhador, após o término da sua jornada de trabalho, tem ou, pelo menos, deveria ter, o direito a se desconectar do trabalho e dos deveres e obrigações que tem a seu cargo neste contexto. Apesar de, até então, não se ter consagrado este direito, conseguia-se, a partir da leitura de certas normas retirar-se o seu sentido (nomeadamente do n.º 1 do art. 203.º, do n.º 1 do art. 214.º, do n.º 1 do art. 213.º). Estas normas, na sua essência, não só visam proporcionar uma maior conciliação entre a sua vida pessoal e profissional do trabalhador, como também garantir a saúde e segurança deste, prevendo e evitando determinadas consequências, através da imposição de certos limites. Mais ainda, estas restrições não só se demonstram relevantes na esfera jurídica do trabalhador que, durante o período de descanso recupera “forças”, como

---

<sup>95</sup> A título de curiosidade, ver, ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2020, em que o Coordenador do Departamento da SST forneceu algumas informações acerca de medidas que podiam ser adotadas pelos teletrabalhadores, para que estes pudessem “continuar a trabalhar de forma produtiva e eficiente” neste novo ambiente de trabalho.

também para a sua entidade patronal que, depois de algumas horas de pausa, vê o seu trabalhador mais produtivo e eficaz na execução do seu trabalho.

Esta imposição quanto aos limites de tempo de trabalho já surgiu há muito tempo, tendo sido considerada uma das primeiras preocupações aquando do surgimento do DT<sup>96</sup>. No entanto, com a crescente evolução das tecnologias de informação e comunicação da atualidade, que nos permite estar conectados ao mundo de uma forma constante, a delimitação dos tempos de trabalho e dos tempos de descanso voltou a ser uma preocupação, apelando-se cada vez mais, à sua regulamentação, atendendo às circunstâncias com que agora a nossa sociedade se depara.

No entanto, muitos são alguns os aspetos negativos que podemos encontrar neste universo, em que se torna tão fácil estabelecer uma conexão. Hoje em dia, os trabalhadores conseguem receber emails de caráter profissional através do seu telemóvel, o que faz com que tenhamos que enfrentar novos desafios e novas dificuldades.

Assim, várias são as questões que podem ser colocadas a este propósito, tais como: nesta forma de organização de trabalho, o que é agora considerado tempo de trabalho? Como é gerida a questão dos fusos horários? O teletrabalhador ao estar constantemente disponível, através das tecnologias, faz com que este esteja sempre em tempo de trabalho, mesmo que durante esse tempo não haja direito a qualquer tipo de remuneração?<sup>97</sup> Ora, nos termos do n.º 1, al. b) do art.59.º da CRP, é direito de todos os trabalhadores “a organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação profissional com a vida familiar”. Mas será que este direito, continua a existir, estando um trabalhador constantemente disponível para o seu empregador? Será que este direito ainda existe quando nos estamos a referir a jornadas de trabalho intermináveis? Será que a entidade patronal ao exigir ao seu trabalhador uma permanente conectividade, respeita a norma que se encontra consagrada no n.º 3 do art. 127.º do CT, norma essa que consagra o dever de o empregador de criar condições suficientes de trabalho que “favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal”? No nosso ordenamento jurídico falamos do binómio tempo de trabalho (n.º 1, art.197.º CT) *VS*

---

<sup>96</sup> TERESA COELHO MOREIRA, 2021, p. 105-106.

<sup>97</sup> Para mais desenvolvimentos, ver CATARINA DE OLIVEIRA CARVALHO, 2006, p. 33-59. Sobre este assunto, ver também, CATARINA DE OLIVEIRA CARVALHO, 2017, p. 278-813.

tempo de descanso (art.199.º CT)<sup>98</sup>. Mas se o trabalhador se encontra permanentemente disponível, como se poderá determinar o seu tempo de descanso?

Há, portanto, uma necessidade de se consagrar o direito à desconexão<sup>99</sup> nas legislações dos diversos ordenamentos jurídicos. De acordo com o nosso entendimento, podemos encarar o tema da desconexão enquanto um dever de o empregador não incomodar em períodos de repouso o seu trabalhador como também, um direito do próprio trabalhador de não dar resposta a solicitações da sua entidade patronal, finda a sua jornada de trabalho. Isto porque, se efetivamente o empregador tiver necessidade que o seu trabalhador preste a sua atividade laboral para além do seu PNT, há mecanismos adequados para esse efeito, nomeadamente, a isenção de horário de trabalho (art. 218.º - 219.º CT), o trabalho suplementar (art. 226.º CT), o banco de horas (art. 208.º - art.208-B CT).

No entanto alguns autores, nomeadamente, Teresa Coelho Moreira, entendem que mais que um direito de desconexão do trabalhador, é um dever da entidade patronal promover essa mesma desconexão.

Este direito a que o trabalhador deve ter acesso não surgiu apenas nos dias de hoje, mas sim já há algum tempo, como um dos principais direitos que fazem parte da esfera jurídica de um o trabalhador<sup>100</sup>. Simplesmente este tem vindo a desaparecer, não só devido a evolução das TIC, como também à existência de uma mentalidade<sup>101</sup>, de uma cultura de uma sociedade, que se baseia na ideia de que para um trabalhador ser competente, este tem de estar sempre disponível para qualquer eventualidade que possa vir a surgir neste contexto.

No que diz respeito à lei francesa, é desde logo pertinente mencionar que o direito à desconexão surgiu mais precisamente com a Lei Kromi que tinha em vista proceder a uma revisão do CT vigente na altura. E é no seu art. 55.º que acaba por consagrar este direito, assegurando não só o respeito pelo tempo de descanso de cada trabalhador, como também proporcionando um ambiente em que a conciliação da vida pessoal e da vida profissional seja possível. Ora, atualmente, o direito à desconexão encontra-se consagrado no article L2242-17<sup>102</sup>, mais precisamente, no seu ponto 7. Parece-nos que esta previsão não só se preocupa com o respeito por este direito do trabalhador, como

<sup>98</sup> TERESA COELHO MOREIRA, 2021, p. 103-104.

<sup>99</sup> Tal como é referido por TERESA COELHO MOREIRA, 2021, p. 107, o direito à desconexão trata-se de um direito à privacidade do século XXI.

<sup>100</sup> Tal como é mencionado por TERESA COELHO MOREIRA, 2021, p. 109.

<sup>101</sup> TERESA COELHO MOREIRA, 2021, P. 115.

<sup>102</sup> Artigo do *Code du Travail*

também acaba por dar um incentivo relativamente à formação que este deve ter, no que respeita ao uso adequado dos meios digitais. No entanto, através da análise deste preceito conseguimos perceber que este é um direito que deve ser discutido aquando dos momentos de negociação, isto é, em nenhuma parte do preceito se consagra uma certa “imperatividade” na observância deste direito. Mais ainda, na ausência de acordo, é ao trabalhador que cabe estabelecer as disposições em que este deve ser observado. Ora, na era em que vivemos, em que o teletrabalho tem sido uma escolha para muitas empresas, não parece que seja razoável que haja apenas um direito da parte do trabalhador, muito menos que o seu uso esteja dependente de decisão da sua entidade patronal.

No que diz respeito ao ordenamento jurídico espanhol começaram por surgir convenções coletivas que demonstravam uma preocupação com este direito. No entanto, é na *Ley Orgánica* (Lei 3/2018, de 5 de dezembro) que, no seu art.88.º, se encontra previsto o direito à desconexão. Esta norma não só visa o respeito pelos tempos de descanso em todas as suas vertentes (férias, licenças, entre outras situações), como também pela privacidade e por uma maior conciliação entre a vida pessoal e profissional do trabalhador. Este direito encontra-se também, atualmente, consagrado no art.18.º da lei que se dedica, de forma exclusiva, a esta forma de organização do trabalho, designada de *Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia*. Também no *Estatuto de los Trabajadores*, no art.20bis, com epígrafe “Derechos de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y la desconexión” é estabelecido o direito à desconexão digital a que os trabalhadores devem ter acesso. No entanto, apesar de, em todos estes diplomas que supra mencionei, estar consagrado este direito à desconexão por parte do trabalhador, este foi abordado apenas como sendo um direito a que o trabalhador deve ter acesso. Ora, parece que isto será insuficiente, até porque não existe qualquer tipo de punição associada ao incumprimento deste mesmo direito. Se esta desconexão não é encarada como um dever a que a própria entidade patronal está adstrita, este direito à desconexão está longe de vir a ser concretizado em todas as suas vertentes.

Já no que diz respeito a Portugal, este assunto foi efetivamente discutido em partidos, através de diversos projetos de lei, sendo que nenhum deles acabou por ser aceite. Só em 2021, fruto do impacto que a Pandemia Covid-19 causou que, com a Lei 83/2021, de 6 de dezembro, se aborda o tema relativo ao direito à desconexão, embora nunca tenha existido uma definição para o seu conceito. Assim, este último é agora objeto de regulamentação no art.199.º-A do CT, sob a epígrafe “dever de abstenção de

contacto”, consagrando o seguinte “O empregador tem o dever de se abster de contactar o trabalhador no período de descanso, ressalvadas as situações de força maior” (n.º 1). Na eventualidade de a entidade patronal discriminar o seu trabalhador, prejudicando este, por este apenas cumprir com o seu período de descanso, aplica-se o art.25.º do CT. Ora, parece-me que o nosso ordenamento jurídico foi mais longe do que os restantes que aqui mencionei. Parece-nos aqui que o nosso legislador teve atenção a este problema e tentou minimizar o seu impacto através da criação desta solução que, a nosso ver, nos parece ser bastante útil neste mundo do teletrabalho, tão complexo.

## VI. Conclusões

As TIC tiveram, sem dúvida alguma e, tal como foi salientado ao longo de todo este estudo, um grande impacto na sociedade dos últimos tempos. Assim, vários foram os aspetos positivos associados a esta crescente evolução tecnológica, sendo que o teletrabalho se destaca neste âmbito. Através da crescente utilização do mundo digital, um trabalhador, à distância, pode desempenhar a sua função, de forma adequada e eficaz, como se a estivesse a desempenhar nas instalações da sua entidade patronal, algo que é, sem dúvida, inovador.

Assumindo-se, assim, como um ponto de viragem no mundo do DT, coloca, inevitavelmente, novos desafios ao Direito e uma constante necessidade na procura de respostas. A área da SST neste campo do teletrabalho, não foi exceção, demonstrando ser uma vertente que se tem deparado com inúmeros problemas.

É inevitável, a este propósito, referir o papel importante da Pandemia Covid-19, pois esta veio dar um grande “impulso” à adesão deste modelo de trabalho, exigindo, em tempos, e por motivos que todos conhecemos, que a mesma fosse obrigatória. É de tal forma positivo o impacto desta forma de organização do trabalho, que muitas são as entidades empregadoras que, na atualidade, demonstram uma forte preferência por este modelo, pelos mais variadíssimos motivos.

Na introdução, fiz questão de lançar determinadas questões, que resumidamente, referiam-se ao modo como os ordenamentos jurídicos se estavam a comportar perante novos tempos e, por sua vez, perante as novas necessidades no Direito.

Parece-nos, após todo este estudo, que o balanço é positivo nos mais variados ordenamentos jurídicos. Isto é, tem havido efetivamente uma forte preocupação destes em regulamentar aspetos deste novo mundo, no entanto, a meu ver, é necessário aumentar o espectro, analisando todas as situações possíveis e imaginárias neste âmbito. Portugal é um dos países que, a nosso ver, se encontra num bom caminho, tentando sempre acompanhar as exigências da atualidade. Apesar disso, convém salientar que há melhorias que têm que ser feitas, sendo que algumas fui propondo ao longo deste estudo.

Este é um desafio constante, que, sem dúvida alguma, promete futuras atualizações e reformulações à letra da lei, não só a nível nacional, como também a nível internacional.

Acrescento, ainda que, porventura, numa tese de doutoramento e, se assim tiver oportunidade, gostaria de dar continuidade a este estudo dado ser um tema que, na minha opinião ainda tem muitas questões por tratar, nunca perdendo o seu interesse.

## Bibliografia Final

AGÊNCIA EUROPEIA PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO, “European directives on safety and health at work”, 04/set/2014, <https://osha.europa.eu/en/safety-and-health-legislation/european-directives> consult. em 15/12/2021

AGÊNCIA EUROPEIA PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO, “Legislação nacional em matéria de segurança e saúde no trabalho”, 04/set/2014, XXXXX. <https://osha.europa.eu/pt/safety-and-health-legislation/national-legislation-safety-and-health-work> consult. em 15/12/2021

AGÊNCIA EUROPEIA PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO, “Participação dos trabalhadores na Segurança e Saúde no Trabalho – Guia Prático”, 17/abr/2012, <https://osha.europa.eu/pt/publications/worker-participation-occupational-safety-and-health-practical-guide>, consult. em 15/12/2021.

ÁLVAREZ DEL CUVILLO, Antonio, “El ciberacoso en el trabajo como categoría jurídica”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, ISSN 0213-0750, N.º 157, 2021, p. 167-192 <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7968641>, consult em 15/02/2022.

AMARO, António Duarte, “Riscos antrópicos emergentes no âmbito da segurança e saúde no trabalho”, p.181-182, *Territorium*, 2013, [https://impactum-journals.uc.pt/territorium/article/view/1647-7723\\_20\\_16](https://impactum-journals.uc.pt/territorium/article/view/1647-7723_20_16), consult. em 15/12/2021.

AHRENDT, Daphne; CABRITA, Jorge; CLERICI, Eleonora; HURLEY, John; LEONCIKAS, Tadas; MASCHERINI, Massimiliano; RISO, Sara; SANDOR, Eszter, “Living, Working and COVID-19”, *European Foundation of the Improvement of Living and Working Conditions*, 28/set/2020, [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef20059en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20059en.pdf), consult. em 15/11/2021

BALBINDER, Martín, MACIEL, Paula, “Telecapacitados, Teletrabajo para la inclusión de personas com discapacidad, Anuario electrónico de estudios em comunicación social, ISSN-e 1856-9536, Vol. 2, N.º 1, 2009

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3047343>, consult. em 15/02/2022.

BÉRASTÉGUI, Pierre – “Teleworking in the aftermath of the Covid-19 pandemic”, *European Trade Union Institute*, 05/2021, <https://www.etui.org/publications/teleworking-aftermath-covid-19-pandemic>, consult. em 15/11/2021

BROUGHTON, Andrea, BATTAGLINI, Mario, “Teleworking during the COVID-19 pandemic: risks and prevention strategies, *European agency of Work and Health at Work*, 2021, <https://osha.europa.eu/en/publications/teleworking-during-covid-19-pandemic-risks-and-prevention-strategies>, consult. em 15/11/2021

CAPRILE, Maria, ARASANZ Juan, SANZ Pablo, IUDICONE, Feliciano, TURLAN, Frédéric, MASSO, Mart, “Telework and health risks in the context of the COVID-19 pandemic: evidence from the field and policy implications”, European Agency for Safety and Health at Work, EU-Osha, <https://osha.europa.eu/en/publications/telework-and-health-risks-context-covid-19-pandemic-evidence-field-and-policy-implications>, consult. em 15/01/2022

CARVALHO, Catarina de Oliveira, “A regulamentação nacional do tempo de trabalho e o Direito Comunitário: omissões e incompatibilidade”, *Questões Laborais*, ano XVIII, 2006, n.º 27, p. 33-59.

CARVALHO, Catarina de Oliveira, “Reflexões sobre o conceito de tempo de trabalho no Direito europeu e respetiva articulação com o Direito nacional”, in *AAVV.*, Estudos de Direito do Trabalho em homenagem ao Professor António Monteiro Fernandes / Bernardo Gama Lobo Xavier. Nova Causa, 2017, p. 278-813.

CATANO RAMÍREZ, Sara Liliana, GÓMEZ RÚA, Natalia Eugenia, “El concepto de teletrabajo: aspectos para la seguridad y salud en el empleo, revista CES Salud Pública, Vol.5, N.º 1,2014, p .82-91, <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4804770>, consult. em 15/01/2022

CHAPOUTHIER, Annie, “Télétravail, Cadre juridique et conventionnel Approche santé et sécurité, Institut National de Recherche et de Sécurité, 2021, <https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=TJ%2025>, consult. em 15/02/2022

COSTA, Ana Cristina Ribeiro – “Riscos Psicossociais e Covid-19: O Renascimento da SST, *E-Revista*, TRIPALIUM, Justicia Social y Trabajo Decente, Vol. III, NUM 3 (2020), p.3-15. [19%20o%20renascimento%20da%20saúde%20e%20segurança%20no%20trabalho.pdf](https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=TJ%2025), consult. em 15/11/2021

DE LA CASA QUESADA, Susana, “Teletrabajo, género, riesgos psicosociales: una tríade a integrar en las políticas preventivas 4.0”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, 459 (junio 2021), p. 1-30, <https://www.laboral-social.com/teletrabajo-genero-riesgos-psicosociales-una-triada-integrar-politicas-preventivas-4-0.html>, consult. em 15/01/2021

FERNANDES, António Monteiro (2020) – “O regime atual da relação de trabalho pode responder à crise?”, in *Covid e Trabalho: O dia seguinte*, in Estudos APODIT 7, AAFDL Editora, Lisboa, pp. 13-23

FOURNIER GUIMBAO, Joaquín, “El teletrabajo en la era COVID”, *Instituto Español de Estudios Estratégicos*, 19/out/2020, [https://www.ieee.es/Galerias/fichero/docs\\_opinion/2020/DIEEEO128\\_2020JOAFOU\\_teletrabajo.pdf](https://www.ieee.es/Galerias/fichero/docs_opinion/2020/DIEEEO128_2020JOAFOU_teletrabajo.pdf), consult. em 15/11/2021

GERSTENBERGER, Barbara, “Labour market regulation, effectiveness of legal rights and obligations and safety and health at work, 09/mar/2021, <https://www.eurofound.europa.eu/publications/presentation/labour-market-regulation-effectiveness-of-legal-rights-and-obligations-and-safety-and-health-at-work>, consult. em 15/12/2021

GOMES, JÚLIO MANUEL VIEIRA (2007) – *Relações Individuais de Trabalho*, Volume I, Coimbra Editora, pp. 1-1137.

MESSENGER, Jon, ADDATI, Laura, “The strong case for working remotely”, *International Labor Organization*, 25/mar/2013, [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_208067/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_208067/lang--en/index.htm), consult. em 15/10/2021

MOREIRA, Teresa Coelho – “Algumas notas sobre as novas TIC e o contrato de teletrabalho subordinado”, *Scientia Iuridica – Revista de Direito Comparado Português e Brasileiro*, Vol. 63 (2014), 323-343.

MOREIRA, Teresa Coelho (2021) – *Direito do Trabalho na Era Digital*, Edição Almedina, Coimbra, pp. 5-299

MOREIRA, Teresa Coelho – “Teletrabalho em tempos de Pandemia: algumas questões”, *Revista Internacional de Direito do Trabalho*, n.º 1 (2021), 1299-1329.

OLIVEIRA, Arnaldo Filipe da Costa, 2013, “Notas sobre a evolução recente do regime do seguro obrigatório de acidentes de trabalho para trabalhadores por conta de outrem - ou das vantagens das “relações de família””, *Revista de Direito e dos Estudos Sociais*, janeiro-setembro, ano LIV, n. os 1- 3, 121-176.

OLIVEIRA, Luis Paulo Ferraz de, TOURINHO, Luciano de Oliveira Souza, “Síndrome de Burnout, teletrabalho e revolução tecnológica: um estudo do adoecimento profissional em tempos de covid-19, revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano, Procuradoria Regional da 15.º Região, 2020. <http://revistatdh.org/index.php/Revista-TDH/article/view/83>, consult. em 15/02/2022

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, “Convenção (n.º 190 da OIT sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho (2019): 12 contribuições para a resposta à crise da Covid-19 e recuperação da pandemia, 14 de maio de 2020. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms\\_729459.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf), consult. em 15/02/2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, “Joint ILO/Eurofound report highlights positive and adverse effects of teleworking”, 28/março/2017, <https://www.etui.org/topics/health-safety-working-conditions/news-list/joint-ilo-eurofound-report-highlights-positive-and-adverse-effects-of-teleworking>, consult em 15/10/2021

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, “Health and life at work: A basic human right”, 28/04/2009. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_108686.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_108686.pdf), consult em 15/12/2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, “Healthy and Safe Telework, Technical Brief”, Geneva, 2021. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---lab\\_admin/documents/publication/wcms\\_836250.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_836250.pdf), consult em 15/01/2021

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, “Hopes and challenges in development cooperation”, 07/jun/2013, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_215307.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_215307.pdf), consult em 15/12/2021

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, “What are the benefits and challenges of telework in communication technologies and financial services”, 10/nov/2016, [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_534548/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_534548/lang--en/index.htm), consult em 15/10/2021

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, “World of work, the magazine of the ILO SPECIAL 2018 ISSUE – Violence at work”. [https://www.ilo.org/global/publications/world-of-work-magazine/issues/WCMS\\_630276/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/world-of-work-magazine/issues/WCMS_630276/lang--en/index.htm), consult em 15/02/2022

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, “Teletrabalho durante e após a pandemia COVID-19, Guia Prático”, <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--->

[europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms\\_771262.pdf](https://www.ilo.org/public/ro-geneva/ilo-lisbon/documents/publication/wcms_771262.pdf), consult. em 15/01/20022

PILLINGER, Jane, “Violence and Harassment against women and men in the world of work, Trade union perspectives and action, International Labour Organization [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms\\_546645.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_546645.pdf), consult. em 15/02/2022

QUEIRÓS, Cristina, “Saúde mental no trabalho, Mental Health at the workplace”, p. 17-25. <https://e-rol.es/wp-content/uploads/2021/11/Saude-Mental-no-Trabalho.pdf>, consult. em 15/02/2022

REBELO, Glória – “Reflexões sobre o teletrabalho: entre a vida privada e a vida profissional”, *Questões Laborais*.

REDINHA, Maria Regina Gomes, “Assédio Moral ou Mobbing no Trabalho”. <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/24358/2/49780.pdf>, consult. Em 15/02/2022

REDINHA, Maria Regina (2020) – “Teletrabalho 2020 ou o encanto de Janos”, in AAVV, *Covid-19 e trabalho: O dia seguinte* – Estudos APODIT 7, AAFDL Editora, Lisboa, pp. 39-48.

REDINHA, Maria Regina Gomes – “O teletrabalho”, *Questões Laborais*, n.º 17 (2001), 87-107.

REPÚBLICA ORIENTAL DEL URUGUAY, “TELETRABAJO – Promoción y Regulación”, *XIXa Legislatura*, Agosto de 2020, consult. em 15/10/2021

RODRÍGUEZ, Barquín F.I., COLOMO, Gomis, A.M, “Síndrome de Burnout en Urgencias”, *Revista de psicología de la salud*, Vol. 7, N.º 1, 2019, p. 306-332. XXXX. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6825039>, consult. em 15/02/2022.

ROUXINOL, Milena Silva (2008) – *A Obrigação de Segurança e Saúde do Empregador*, Coimbra Editora, pp. 1-320.

ROUXINOL, Milena Silva – “Notas em torno do imperativo de inclusão do trabalhador portador de deficiência”, Repositório Universidade Católica Portuguesa, consult em 15/02/2022.

ROXO, Manuel M., (2011) – *Direito da Segurança e Saúde no Trabalho, da Prescrição do Seguro à Definição do Desempenho, uma Transição na Regulação*, Almedina, pp. 1-192

SALANOVA, Marisa, “Nuevas tecnologías y nuevos riesgos psicosociales en el trabajo”, *Revista digital de salud y seguridad en el trabajo*, n.º 1, 2007, p.1-27, 28 de abril. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3630565>, consult em 15/01/2022

SANTOS, António J. Robalo, “Telework”, *ETUI*, 16/jul/2020.  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms\\_754225.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_754225.pdf), consult. em 15/10/2021

SANZ DE MIGUEL, Pablo; CAPRILE, Maria; ARASANZ, Juan, “Regulating telework in a post-COVID-19 Europe”, Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, 13 de julho de 2021, p. 2-27. <https://osha.europa.eu/pt/publications/regulating-telework-post-covid-19-europe>, consult. em 15/01/2022

SOUSA, Duarte Abrunhosa e (2020), “Breve viagem pelo regime de teletrabalho na “legislação Covid-19””, in AAVV, *Covid-19 e trabalho: O dia seguinte*, Estudos APODIT 7, AAFDL Editora, Lisboa, pp. 49-63

SOUSA, Duarte Abrunhosa e “Legislação Covid” e teletrabalho obrigatório” ,  
[http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/04/portugal\\_abrunhosa\\_noticias\\_cielo\\_n4\\_2021.pdf](http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/04/portugal_abrunhosa_noticias_cielo_n4_2021.pdf), consult. em 15/11/2021

UEAPME, “Implementation of the European Framework Agreement on Telework”, Report by the European Social Partners, Setembro de 2006, <http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2014/04/2006-01429-EN.pdf>, consult. em 15/11/2021

VÉLEZ VILLEGAS, Juan Diego – “El teletrabajo: una forma de inclusión de las personas en situación de discapacidad al mundo laboral y la gestión de sus riesgos laborales”, *REVISTA CES DERECHO LABORAL ISSN*, Vol. 4, N.º 1 (2013), 29-45 <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4863661>, consult. em 15/11/2021.