



UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

Acidentes de Trabalho em Teletrabalho

Os desafios do regime jurídico nacional

Joana Patrícia Martins Pinho

Mestrado em Direito

Faculdade de Direito | Escola do Porto

2023



UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

Acidentes de Trabalho em Teletrabalho

Os desafios do regime jurídico nacional

Joana Patrícia Martins Pinho

Orientador: Ana Cristina Ribeiro Costa

Mestrado em Direito

Faculdade de Direito | Escola do Porto

2023

Aos meus pais,

Manuel Pinho e Maria Fernanda Martins

“(...) a vítima de um acidente de trabalho não é simultaneamente vítima de duas desgraças: a de ter sofrido um acidente e a de se tratar de um acidente de trabalho?”

Júlio Manuel Vieira Gomes, *O Acidente de Trabalho, O Acidente In Itinere e a sua descaracterização*, Coimbra Editora, 2013

AGRADECIMENTOS

Aos meus pais, sem eles não teria sido possível concretizar este bonito percurso. Sou grata por vos ter. Espero ser capaz de vos retribuir em igual peso e medida. Não aconteceria sem vocês.

Ao meu namorado, pelo apoio e por estar sempre presente para me ouvir falar de conceitos e posições jurídicas. Pelos momentos de partilha de alegrias e angústias. Obrigado por me ajudares a conseguir alcançar a minha melhor versão e por me fazeres sentir tão feliz.

Ao meu avô, apesar de não estar presente, sempre o estará em memória. Recordá-lo-ei sempre com saudade, convicta de que estará orgulhoso do meu percurso.

Ao meu patrono, Senhor Dr. Jacinto Machado, por todos os momentos de partilha, de apoio, de suporte e de disponibilidade. Um especial e sincero agradecimento.

À Senhora Doutora Ana Cristina Ribeiro Costa, orientadora deste estudo, dirijo um sincero agradecimento, pelo acompanhamento dispensado, pela constante disponibilidade, interesse e estímulo.

À Joana, pela presença constante desde o nosso primeiro dia de aulas da licenciatura. Pela amizade e por todo o apoio. Trago-te no coração.

À minha amiga e colega de estágio Ana, pela amizade, por todo o apoio e suporte. Nunca te conseguirei agradecer o suficiente.

À minha amiga Elsa, por ser uma luz tão brilhante em todas as nossas conversas e por me ajudar a perceber quando devo ouvir o que as outras pessoas me estão a dizer e quando devo seguir o meu instinto. Por me ajudar a ver as coisas tão claras quanto possível. Obrigado por me mostrar, em todos os momentos, que não temos de provar nada a ninguém a não ser a nós mesmos.

RESUMO

O recurso cada vez mais recorrente e habitual às TIC 's possibilitou a realização da prestação laboral subordinada fora do tradicional centro empresarial, permitindo o surgimento da modalidade de contrato de trabalho designada por teletrabalho. Com a pandemia, causada pela COVID-19, cerca de um milhão de portugueses passou a laborar em teletrabalho como forma de contenção do vírus. A adoção massiva desta figura colocou ao ordenamento jurídico laboral questões e desafios que até então não tinham sido considerados e evidenciou a necessidade de repensar as respostas que o regime jurídico previa.

O presente estudo versa sobre os desafios que a saúde e segurança no trabalho colocou e continua a colocar no âmbito do teletrabalho e em que medida o ordenamento jurídico laboral respondeu e colmatou os desafios e questões que o regime jurídico dos acidentes de trabalho enfrenta em face da existência de um acidente de trabalho em teletrabalho.

Palavras-Chave: Teletrabalho; Saúde e Segurança no Trabalho; Acidente de Trabalho em Teletrabalho; Acidente Doméstico; Acidente *in itinere*.

ABSTRACT

The increasingly recurrent and habitual use of ICT's has made it possible to perform subordinated work outside the traditional business center, enabling the emergence of the type of employment contract called telework. With the pandemic, caused by COVID-19, about one million Portuguese began to work remotely to contain the virus. The massive adoption of this figure put to the labor legal system issues and challenges that until then had not been considered and highlighted the need to rethink the answers that the legal regime provided.

This study focuses on the challenges that health and safety at work posed and continues to pose in the context of telework and to what extent the response of the labor legal system responded and fulfilled the challenges and questions that the legal regime of accidents at work faces in the face of the existence of an accident at work in telework.

Keywords: Telework; Health and Safety at Work; Work Accident in Telework; Domestic Accident, *in itinere* Accident.

ÍNDICE

AGRADECIMENTOS	6
RESUMO	7
ABSTRACT	8
LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS	10
INTRODUÇÃO	11
CAPÍTULO I – BREVE ENQUADRAMENTO HISTÓRICO DO TELETRABALHO 14	
1.1. A Globalização e a Evolução das TIC ‘s	14
1.2. As Repercussões no Contexto Laboral	14
CAPÍTULO II – BREVE ENQUADRAMENTO LEGAL DO TELETRABALHO	16
CAPÍTULO III – O TRABALHO À DISTÂNCIA: O TELETRABALHO	19
CAPÍTULO IV– SAÚDE E SEGURANÇA NO TELETRABALHO: OS PRINCIPAIS ASPETOS DO REGIME JURÍDICO	22
4.1. As TIC ‘s como Fator de Risco: Desafios do Teletrabalho para a Saúde e Segurança no Trabalho	22
4.2. As alterações legislativas introduzidas pela Lei nº 83/2021	23
CAPÍTULO V – ACIDENTES DE TRABALHO EM TELETRABALHO	25
5.1. Considerações iniciais	25
5.2. Conceito de Acidente de Trabalho em Teletrabalho	28
5.3. Local de Trabalho	30
5.4. Tempo de Trabalho	36
5.4.1. Acidentes <i>in itinere</i> em Regime de Teletrabalho	36
5.5. Nexos de Causalidade	40
CONCLUSÕES	44
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	46

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

Al./als. – Alínea/alíneas

AQET – Acordo Quadro Europeu de 2002

Art./arts. – Artigo/artigos

CC – Código Civil

Cfr. – Confrontar

CRP – Constituição da República Portuguesa

CT – Código do Trabalho, Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro

DL. – Decreto-lei

LAT– Lei dos Acidentes de Trabalho e de Doenças Profissionais, Lei nº 98/2009, de 4 de setembro

LSST – Lei da Saúde e Segurança no Trabalho, Lei nº 102/2009, de 10 de setembro

Nº– Número

Ob. cit. – Obra citada

OIT – Organização Internacional do Trabalho

P./pp. – Página/páginas

Proc. – Processo

Ss. – Seguintes

STJ – Supremo Tribunal de Justiça

TIC ‘s – Tecnologias de Informação e Comunicação

TRL – Tribunal da Relação de Lisboa

UE – União Europeia

INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas temos vindo assistir a um uso recorrente e cada vez mais intensivo das TIC 's, da inteligência artificial e dos algoritmos, potencializando a realização do trabalho subordinado fora dos tradicionais centros físicos. Segundo MARIA IRENE GOMES, a massa empresarial tem-se deparado com uma externalização do trabalho,¹ isto é, se por um lado verifica um crescente recurso aos contratos de prestação de serviços e subcontratações para realização de determinadas atividades, por outro realizam-se cada vez mais atividades fora do tradicional centro de trabalho. É justamente no âmbito destes novos e emergentes procedimentos flexíveis de organização do trabalho que se enquadra o fenómeno do teletrabalho.² De facto, o teletrabalho é, nas palavras de MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, um “fenómeno emergente da moderna sociedade de informação”,³ caracterizando-se, essencialmente, pelo facto de a atividade laboral ser habitualmente prestada fora da empresa.⁴

A pandemia causada pela COVID-19 teve repercussões no ordenamento jurídico laboral⁵ e uma das mais significativas, segundo JÚLIO GOMES,⁶ operou justamente na modalidade de trabalho considerada, na nossa opinião, como um mito do Direito do Trabalho,⁷ isto é, o teletrabalho. A crise sanitária inaugurou, como refere MARIA REGINA

¹ MARIA IRENE GOMES, “O teletrabalho e as condições de trabalho: desafios e problema”, in *AAVV, E.Tec Yearbook 2020 AI & Robotics*, JusGov, Universidade do Minho, sob coordenação de Maria Miguel Carvalho, p. 2.

² *Ibidem*.

³ MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte IV, Contratos e Regimes Especiais*, Almedina, 2019, p. 172.

⁴ Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, *Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho 2021*, Teresa Coelho Moreira e Guilherme Dray (coord.), Lisboa: Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, março de 2022, p. 44.

⁵ Veja-se a este respeito ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, “O regime atual da relação de trabalho pode responder à crise?”, *Covid 19 e trabalho: o dia seguinte, Estudos APODIT 7* (coord. Maria do Rosário Palma Ramalho e Teresa Coelho Moreira), AAFDL, 2020, p.14, “no imediato, pelo gigantesco reflexo de travagem económica que a crise sanitária impôs, o mundo do trabalho, em que se movimenta a maioria da população de cada país, é, seguramente, o domínio da vida social mais fortemente atingido e perturbado”.

⁶ JÚLIO GOMES, “O teletrabalho obrigatório em tempos de COVID-19 e algumas insuficiências do regime jurídico português”, *Trabalho na era digital: que Direito? /Work in a digital era: legal challenges, Estudos APODIT 9* (coord. Maria do Rosário Ramalho/Catarina Carvalho/Joana Nunes Vicente), AAFDL Editora, 2021. p. 179.

⁷ DUARTE ABRUNHOSA E SOUSA, “Breve viagem pelo regime do teletrabalho na ‘legislação COVID’”, *Covid 19 e trabalho: o dia seguinte, Estudos APODIT 7* (coord. Maria do Rosário Palma Ramalho e Teresa Coelho Moreira), AAFDL, 2020, p. 51, refere que “apesar de estar dotado de um regime com alguma densidade normativa, o teletrabalho era muito pouco utilizado em Portugal” até ao início do ano de 2020.

REDINHA, “um novo capítulo no sistema das relações laborais”,⁸ dando origem a um processo histórico sem paralelo na história recente, transformando “de modo radical o papel e a dimensão do teletrabalho no domicílio, cuja expansão alguns consideram inelutável”.⁹ Este novo capítulo colocou à superfície, como refere JÚLIO GOMES – e que, desde já, merece a nossa adesão –, a necessidade de adaptar as regras legais, que não tinham sido concebidas para o teletrabalho obrigatório, sobretudo em alguns domínios, como o da prevenção em matéria de saúde e segurança no trabalho e dos acidentes de trabalho.¹⁰

Em Portugal, apesar do regime do teletrabalho estar dotado de alguma densidade normativa,¹¹ a expressão desta modalidade contratual era residual.¹² A título de exemplo, os dados estatísticos apontavam para a existência de 2.464 teletrabalhadores em 2010 e apenas 864 no ano de 2014.¹³ Com a pandemia alterou-se de forma súbita esta realidade e, no 2.º trimestre de 2020, a proporção de trabalhadores em teletrabalho chegou aos 23,1% no conjunto do território nacional, no equivalente a mais de um milhão de pessoas,¹⁴ correspondendo assim a quase um quarto da população empregada. Desta forma, o trabalho à distância deixou de ser um fenómeno marginal para passar assim a ser um modo habitual da prestação laboral. Na verdade, os novos resultados demonstram que 41,7 milhões de trabalhadores realizaram as suas funções em regime de teletrabalho na UE em 2021, o dobro do valor registado em 2019, prevendo-se que a trajetória ascendente se mantenha e seja exponenciada pelo desenvolvimento das TIC ‘s, aumentando o número de postos de trabalho nos quais é possível trabalhar remotamente.¹⁵

Se é certo que o teletrabalho é uma modalidade de contrato de trabalho dotada ainda de alguma novidade, apesar da sua concretização no CT desde 2003, pelo contrário, a área dos acidentes de trabalho nem tanto. Na verdade, a sinistralidade laboral ocupa um grande lugar de destaque tanto no estudo do Direito do Trabalho como no contencioso

⁸ MARIA REGINA REDINHA, “Teletrabalho 2020 ou o Encanto de Janos”, in *Covid 19 e trabalho: o dia seguinte, Estudos APODIT 7* (coord. Maria do Rosário Palma Ramalho e Teresa Coelho Moreira), AAFDL, 2020, p. 39.

⁹ JÚLIO GOMES, *ob. cit.*, p. 4.

¹⁰ *Ibidem*.

¹¹ DUARTE ABRUNHOSA E SOUSA, *ob. cit.*, p. 51.

¹² Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, *Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho 2021*, Teresa Coelho Moreira e Guilherme Dray (coord.), Lisboa: Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, março de 2022, p.49, disponível em <https://www.portugal.gov.pt/pt/gc22/comunicacao/documento?i=livro-verde-sobre-o-futuro-do-trabalho>.

¹³ *Idem*, p. 49.

¹⁴ *Ibidem*.

¹⁵ Eurofound, *The rise in telework: Impact on working conditions and regulations*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2022.

laboral. No nosso ordenamento jurídico, o primeiro diploma a regular esta matéria foi a Lei nº 83, de 24 de julho de 1913. Atualmente, o regime de reparação dos acidentes de trabalho consta da LAT, sendo um regime concebido, segundo SARA LEITÃO, com base numa relação laboral assente nos cânones tradicionais,¹⁶ com fronteiras bem delimitadas entre aquilo que se considera por tempo de trabalho e tempo de não trabalho e exercida nas instalações do empregador, permitindo uma perfeita distinção entre o local de trabalho e local de descanso.

O presente estudo versa sobre os desafios e as questões que o recente recurso ao teletrabalho coloca ao ordenamento jurídico, designadamente no âmbito da LAT, e, essencialmente, sobre a questão que se prende com o conceito e o regime dos acidentes de trabalho nas situações em que a atividade laboral é prestada nesta modalidade.

¹⁶ SARA LEITÃO, “Os Acidentes de Trabalho em Teletrabalho”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, 2021, I, p.210.

CAPÍTULO I – BREVE ENQUADRAMENTO HISTÓRICO DO TELTETRALBALHO

1.1. A Globalização e a Evolução das TIC ‘s

Se tivermos em conta todas as transformações sociais ocorridas a partir da segunda metade do século XX, podemos afirmar que estamos perante uma nova sociedade, a designada “sociedade da informação”. A globalização originou diversas transformações em todo o mundo, tendo sido potencializada pelos avanços das TIC ‘s. De facto, os progressos tecnológicos, caracterizadores da nossa era, possibilitaram a transmissão de informação em tempo real, desvanecendo fronteiras e distâncias, criando os alicerces para o conceito de “aldeia global”. Neste sentido, o acesso à informação assume uma notável relevância e, em face das constantes evoluções tecnológicas, urge dotar as sociedades do *Know-how* necessário de forma a combater o denominado analfabetismo tecnológico.

1.2. As Repercussões no Contexto Laboral

Como é consabido, o Direito do Trabalho não é imune às alterações político-legislativas, económicas, sociais e culturais de cada ordenamento jurídico, sendo, aliás, fortemente influenciado por estas. Como tal, a globalização e o recorrente uso das TIC ‘s repercutiram-se também no contexto laboral potencializando o surgimento de novas formas de organização de trabalho.

O Direito do Trabalho e o mundo laboral emergiram de um conceito no qual o trabalhador se dirigia fisicamente à empresa com a qual celebrou um contrato de trabalho, estando adstrito a um conjunto de direitos e deveres.¹⁷ Todavia, cremos que a utilização massiva das TIC ‘s estimulou a procura de novas formas de exercer a prestação laboral, designadamente através da figura do teletrabalho. Na verdade, a Comissão Europeia já havia antecipado, em 1994, no “Livro Branco”, que as condições de trabalho modificar-se-iam com a implementação de técnicas com maior flexibilidade no local de trabalho, como o teletrabalho,¹⁸ com o conseqüente incremento dos desafios colocados a este ramo

¹⁷ JOÃO LEAL AMADO, *Código do Trabalho, Noções básicas*, 4ª edição, Almedina, Coimbra, 2023, p. 132.

¹⁸ COMISSÃO EUROPEIA, “*Crescimento, Competitividade, Emprego-Os desafios e as pistas para entrar no século XXI*” - Livro Branco, 1994, p. 24.

de direito. Na verdade, um dos problemas é o facto de o tempo tecnológico estar continuamente em aceleração e o tempo da justiça permanecer à mesma velocidade.¹⁹

A descentralização do processo produtivo e organizacional, os avanços das TIC ‘s e a disseminação dos recursos informáticos obrigaram a uma reorganização dos processos produtivos, com o conseqüente aparecimento, nas palavras de LEAL AMADO, de modalidades contratuais atípicas, marginais e desviantes.²⁰ Desenhou-se um paradigma na qual o teletrabalho passou a ser, ainda que fortemente impulsionado pela recente pandemia, uma forma típica de prestação laboral. A ordem jurídica e o Direito do Trabalho tiveram, por isso, de se reestruturar e adaptar a este novo padrão através de alterações e inovações legislativas.

¹⁹ TERESA COELHO MOREIRA, “Novas tecnologias: Um admirável mundo novo do trabalho?”, *Revista de Direitos e Garantias Fundamentais*, Vitória, nº11,2012, p.23.

²⁰ JOÃO LEAL AMADO, “Teletrabalho: o novo normal dos tempos pós-pandémicos e a sua nova lei”, Observatório Almedina, 29/12/2021, disponível em <https://observatorio.almedina.net/index.php/2021/12/29/teletrabalho-o-novo-normal-dos-tempos-pos-pandemicos-e-a-sua-nova-lei/>

CAPÍTULO II – BREVE ENQUADRAMENTO LEGAL DO TELETRABALHO

O conceito de teletrabalho nos moldes similares ao que hoje conhecemos começou a ter os seus alicerces na década de 1970, nos Estados Unidos da América, com JACK NILLES, sendo, por isso, considerado por muitos autores o Pai do Teletrabalho.²¹ Em plena crise petrolífera, JACK NILLES defendeu “a redução do consumo de petróleo mediante a deslocação do trabalho até às pessoas ao invés de serem estas a dirigirem-se ao local de trabalho”,²² substituindo o transporte físico dos trabalhadores pela telecomunicação de informação.²³ Não deixa de ser curioso, como aliás refere MARIA IRENE GOMES, que o fenómeno do teletrabalho e o seu desenvolvimento estejam, em regra, associados a respostas a acontecimentos externos à própria empresa, designadamente com as crises petrolíferas e, mais recentemente, com a crise pandémica.^{24/25}

De forma a convergir a realidade social com a realidade laboral, a Comissão Europeia encetou negociações em 2001 com vista à definição e regulamentação do teletrabalho. A 16 de julho de 2002 foi assinado o AQET, definindo o teletrabalho subordinado como uma forma de organização e de realização do trabalho recorrendo às TIC ‘s, no âmbito de um contrato de trabalho na qual a prestação laboral, que podia ser exercida no local pertença do empregador, é exercida e executada habitualmente fora desse local.²⁶

Em Portugal, a regulamentação do teletrabalho surge, pela primeira vez, em 2003, com a publicação do primeiro CT, através da Lei nº 99/2003, de 27 de agosto,

²¹ MARIA IRENE GOMES, “O teletrabalho e as condições de trabalho: desafios e problema”, *ob. cit.*, nota 15, p. 6.

²² *Ibidem*.

²³ Foram grandes os reflexos na estruturação típica dos vínculos laborais em decorrência das várias crises económicas, em especial a crise petrolífera da década de 70, que fez com que a base da evolução do Direito do Trabalho se modificasse no sentido de maior flexibilização, em oposição à tendência garantística que o caracterizara nas décadas anteriores, cfr. MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, “Teletrabalho: reflexões sobre uma projeção da sociedade da informação no mundo do trabalho”, *Direito da Sociedade da Informação*, Vol. V, Coimbra Editora, 2004, p. 188.

²⁴ MARIA IRENE GOMES, “O teletrabalho e as condições de trabalho: desafios e problema”, *ob. cit.*, nota 15, p. 6.

²⁵ Como menciona ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, “O regime atual da relação de trabalho pode responder à crise?”, in *Covid 19 e trabalho: o dia seguinte, Estudos APODIT 7* (coord. Maria do Rosário Palma Ramalho e Teresa Coelho Moreira), AAFDL, 2020, p. 17, “começou por ser um instrumento de prevenção do contágio e afirmou-se progressivamente como uma interessante de organização do trabalho em grande escala.”

²⁶ Cfr. MARIA REGINA REDINHA, “A noção de teletrabalho na Lei 83/2021, de 6 de dezembro”, *Questões Laborais*, n.º 60, 2022, p. 23.

acompanhando de muito perto o AQET, “de cuja proximidade temporal colheu inspiração e motivação”,²⁷ quer quanto à sua sistematização, quer quanto ao seu conteúdo.²⁸

O artigo 233º do CT de 2003 definia o teletrabalho como uma “prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa do empregador, e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação.” Este modo de organização de trabalho ocasionou a desconstrução da definição clássica de local de trabalho, tratando-se, nas palavras de MARIA GOMES REDINHA, de uma relação atípica de emprego,²⁹ em virtude do afastamento das modalidades tradicionais de prestação de trabalho, mantendo-se praticamente inalterado com as alterações ocorridas em 2009.³⁰

Fruto da imposição legal do recurso ao trabalho remoto, sempre que fosse compatível com a atividade em causa,³¹ o teletrabalho “até então muito escassamente utilizado em Portugal, assumiu inaudita importância e, do mesmo passo, o universo jurídico confrontou-se com inúmeras interrogações até então não reveladas ou só tímida e esparsamente exteriorizadas.”³² Tornou-se, por isso, evidente que a regulação do teletrabalho carecia de uma “nova ponderação com vista ao suprimento de lacunas e à clarificação de dúvidas que só o recurso abundante àquela figura pôs a nu.”³³

A Lei nº 83/2021, de 6 de dezembro surgiu como produto deste circunstancialismo de forma a dar resposta aos desafios que o período anterior pusera a descoberto, tendo sido influenciada pela Diretiva 2019/1158, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho, relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores.³⁴

²⁷ MARIA REGINA REDINHA, “Teletrabalho 2020 ou o Encanto de Janos”, *Covid 19 e trabalho: o dia seguinte, Estudos APODIT 7* (coord. Maria do Rosário Palma Ramalho e Teresa Coelho Moreira), AAFDL, 2020, p. 40.

²⁸ MARIA IRENE GOMES, “O teletrabalho e as condições de trabalho: desafios e problema”, *ob. cit.*, nota 15, p. 6.

²⁹ As relações atípicas de emprego, são, segundo a autora, “um fenómeno paradoxal, porque efémero: a atipicidade está condenada a desaparecer. (...) Por outro lado, os paradigmas são eles próprios evolutivos e a atipicidade acaba, igualmente, por estar em constante mutação, dificultando o seu reconhecimento e definição”, MARIA REGINA REDINHA, “Relações Atípicas de Emprego (A Cautionary Tale)”, CIJE. Universidade do Porto, 2009, p. 119.

³⁰ DUARTE ABRUNHOSA E SOUSA “Breve viagem pelo regime de teletrabalho na “legislação COVID”, *Questões Laborais*, nº 60, 2022, p. 50.

³¹ De notar que, nem sempre esteve em causa a prestação laboral em teletrabalho propriamente dito, mas também trabalho à distância, de que aquele é uma espécie, como nos ensina MILENA SILVA ROUXINOL, “O direito ao teletrabalho após a Lei nº 83/2021, de 6 de dezembro”, *Questões Laborais*, nº 60, 2022, p.79, nota 1.

³² *Idem*, p. 80.

³³ *Ibidem*.

³⁴ *Idem*, p. 81.

Com a entrada em vigor da Lei nº 83/2021 foram introduzidas alterações, de forma e de substância, na disciplina legal do teletrabalho. De entre as várias modificações introduzidas pelo legislador não podemos deixar de realçar, com a epígrafe “segurança e saúde no trabalho”, o art. 170º-A tornando claro a aplicação do regime dos acidentes de trabalho às situações de teletrabalho.

Na expressão de JOANA NUNES VICENTE, foram dados grandes passos que, no entanto, não são isentos de problemas.³⁵ Como refere ANA CRISTINA RIBEIRO COSTA, não estamos certos de que o momento da revisão da matéria do teletrabalho tenha sido o ideal, atenta a proximidade da imposição de teletrabalho obrigatório durante o período de pandemia que poderá ter introduzido alguns preconceitos sobre a figura que prevalece findo esse período e continuará – cremos – a prevalecer.³⁶

³⁵ JOANA NUNES VICENTE, “A nova disciplina do acordo para a prestação de teletrabalho- comentário aos artigos 166º e 167º do Código do Trabalho”, *Questões Laborais*, nº 60, 2022, p. 78.

³⁶ ANA CRISTINA RIBEIRO COSTA, “A saúde e segurança no novo regime do teletrabalho: reflexões sobre o “sentido mais favorável aos trabalhadores”, *Questões Laborais*, nº 60, 2022, p. 154.

CAPÍTULO III – O TRABALHO À DISTÂNCIA: O TELETRABALHO

O conceito de teletrabalho prevista no CT de 2003 e que haveria de passar para o CT de 2009 era, nas palavras de MARIA REGINA REDINHA, uma noção elástica que recobria um leque extenso de combinações organizativas, funcionais e jurídicas,³⁷ sendo integrado por dois elementos qualificativos: por um lado, o recurso às TIC ‘s, por outro, a prestação deslocalizada do centro operativo da empresa.

A Lei nº 83/2021, de 6 de dezembro, redesenhou o quadro tipológico do teletrabalho. Todavia, os dois elementos *supra* aludidos persistiram, isto é, o recurso às TIC ‘s e a separação geográfica do posto de trabalho relativamente à sede da empresa. Na sua redação atual, o art. 165º do CT considera 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.”

Na verdade, na esteira de ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, aquilo que caracteriza o teletrabalho, na sua pureza, é o facto de a subordinação jurídica se concretizar, não no plano da relação presencial, mas mediante o uso de instrumentos e processos comunicacionais de direção à distância.³⁸ No entanto, a referência às TIC ‘s é “um tanto débil e vaga”,³⁹ de facto, estas existem há muito, com distintas características e diferentes graus de sofisticação, não sendo a expressão inteiramente esclarecedora.

Continuam, assim, a ser dois os elementos caracterizadores do teletrabalho, isto é, recurso às TIC ‘s e a exteriorização espacial do posto de trabalho. Quanto a este último elemento, o legislador substituiu a expressão “habitualmente fora da empresa” passando a referir-se a “local não determinado” pelo empregador. A doutrina – merecendo a nossa adesão – tem vindo a criticar esta opção do legislador, designadamente MARIA REGINA REDINHA, na medida em que a prestação laboral é circunscrita a um hiato temporal e está associada sempre a um local, ainda que este seja alargado. Dir-se-á que “trabalhar de forma subordinada é fazer qualquer coisa, durante certo tempo e num determinado local.”⁴⁰

³⁷ MARIA REGINA REDINHA, “A noção de teletrabalho na Lei 83/2021, de 6 de dezembro”, *Questões Laborais*, n.º 60, 2022, p. 23.

³⁸ ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, 21ª Edição, Almedina, 2022, p. 245.

³⁹ *Idem*, p. 244.

⁴⁰ MARIA REGINA REDINHA, “A noção de teletrabalho na Lei 83/2021, de 6 de dezembro”, *ob. cit.*, p. 29.

Desta forma, não faz sentido, na nossa opinião, permitir que um elemento essencial do negócio jurídico seja unilateralmente fixado pelo trabalhador. Pelo que, entendemos que esta formulação legal deva ser interpretada de forma restritiva, considerando local de trabalho não “determinado” pelo empregador aquele que não é controlado ou gerido direta e imediatamente pelo mesmo.

Não podemos deixar de olvidar que os conceitos de trabalho à distância e de teletrabalho não são sinónimos.⁴¹ O trabalho à distância é aquele que é realizado fora das instalações do empregador podendo ser realizado no domicílio do trabalhador ou em outro local desde que não determinado pelo empregador, não relevando a natureza dos instrumentos de trabalho utilizados, nem o modo de execução da atividade. Desta forma, o trabalho à distância pode ou não ser prestado com recurso às TIC ‘s e o trabalhador pode executar a sua tarefa de forma autónoma ou subordinada. Neste sentido, como salienta LEAL AMADO, o teletrabalho perfila-se como uma modalidade do trabalho à distância,⁴² exercida de forma subordinada ou autónoma.⁴³

Quando a prestação laboral é realizada à distância, sem subordinação jurídica, e com dependência económica do prestador em relação ao beneficiário da prestação, estamos perante a figura do trabalho no domicílio regulado pela Lei nº 101/2009, de 8 de setembro,⁴⁴ definindo o trabalho no domicílio como aquele que “é realizado sem subordinação jurídica, mas com dependência económica, no domicílio ou em instalação do prestador da atividade ou aquele em que, sem subordinação jurídica, mas com dependência económica, o prestador compra ao beneficiário da prestação a matéria-prima e lhe fornece o produto acabado.”⁴⁵ O trabalho no domicílio tradicional abrange, em regra, atividades em que predomina o trabalho manual e artesanal, devendo notar-se, como nos

⁴¹ ANA LAMBELHO, “O trabalho à distância, o teletrabalho e os trabalhadores autónomos economicamente dependentes em Portugal”, *Questões Laborais*, n.º 60, 2022, p. 32.

⁴² JOÃO LEAL AMADO, *Código do Trabalho*, *ob. cit.*, p. 135.

⁴³ O presente estudo versa apenas sobre o conceito e o regime do teletrabalho exercido de forma subordinada.

⁴⁴ O regime jurídico do trabalho no domicílio tem como matriz o sistema de ideias básicas em que assenta a disciplina do contrato de trabalho, mas não procede a uma verdadeira extensão dos dispositivos regulamentares laborais às situações de trabalho no domicílio, JOÃO LEAL AMADO, *Código do Trabalho*, *ob. cit.*, p. 150.

⁴⁵ De notar que, o recurso às TIC ‘s não é condição necessária para que se esteja perante a figura do trabalho no domicílio abrangendo, outrossim os casos em que o trabalho é puramente “analógico”, ANA LAMBELHO, *ob. cit.*, p. 33.

ensina LEAL AMADO, que para além destes setores, o recurso a esta forma de trabalho tem envolvido prestações de natureza intelectual.^{46/47}

⁴⁶ JOÃO LEAL AMADO, *Código do Trabalho, ob. cit.*, p. 149.

⁴⁷ Em especial sobre esta matéria, cfr., ANA LAMBELHO, “O trabalho à distância, o teletrabalho e os trabalhadores autónomos economicamente dependentes em Portugal”, *Questões Laborais*, n.º 60, 2022 e ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, 21ª Edição, Almedina, 2022.

CAPÍTULO IV – SAÚDE E SEGURANÇA NO TELETRABALHO: OS PRINCIPAIS ASPETOS DO REGIME JURÍDICO

4.1. As TIC ‘s como Fator de Risco: Desafios do Teletrabalho para a Saúde e Segurança no Trabalho

Na esteira de MILENA SILVA ROUXINOL, toda a ação humana comporta riscos.⁴⁸ Como é consabido, o trabalho prestado em organizações produtivas representa, para quem aí se integra, múltiplos fatores de desestabilização do equilíbrio físico e psíquico.⁴⁹ Em face da premência para o trabalhador da obtenção do resultado mediato ou imediato, designadamente da contrapartida económica, o trabalho será considerado como o inverso do ócio ou lazer, representando, assim, para a pessoa que o realiza um imperativo de dispêndio de esforço ou energia.⁵⁰ O trabalhador, por via do contrato que celebra com a entidade empregadora, vinculando-se à prestação de certa atividade, aceita sujeitar-se aos riscos inerentes à mesma.

Dir-se-á que os riscos que cada atividade comporta estão intrinsecamente ligados à forma como a mesma é exercida. O contexto pandémico alterou significativamente a situação laboral dos trabalhadores⁵¹ e a forma como certas atividades passaram a ser exercidas. Como fez notar ANA CRISTINA RIBEIRO COSTA, alguns trabalhadores mantiveram a sua estabilidade profissional, tendo visto alterada apenas a forma de prestação da sua atividade, passando a trabalhar remotamente,⁵² alterando os riscos e contingências profissionais⁵³ a que estão expostos, acarretando riscos profissionais significativos e diferenciados. Na verdade, tanto o teletrabalho como qualquer outra

⁴⁸ MILENA SILVA ROUXINOL, *A Obrigação de Segurança e Saúde do Empregador*, Coimbra Editora, 2008, p. 24.

⁴⁹ *Idem*, p. 25.

⁵⁰ *Ibidem*.

⁵¹ ANA CRISTINA RIBEIRO COSTA, “Riscos psicossociais e Covid-19: o renascimento da saúde e segurança no trabalho”, *Tripalium, Justicia Social y Trabajo Decente, e-revista*, vol. II, nº 3, 2020, disponível em <https://tripaliumsite.files.wordpress.com/2020/09/tripalium-4.pdf>, p. 3.

⁵² *Ibidem*.

⁵³ Veja-se, ainda a este respeito, ANA CRISTINA RIBEIRO COSTA, “Riscos psicossociais e Covid-19: o renascimento da saúde e segurança no trabalho”, ob. cit., p. 4, nota 4, “No entanto, nem todas são más notícias. Também se reconhece que há agora fatores que contribuirão para a diminuição de certos riscos e eventuais contingências profissionais: a menor circulação reduz os acidentes de trabalho *in itinere* (como reconhece a Circular da Autoridade de supervisão de seguros e fundos de pensões, 1/2020 de 26 de maio, sobre a revisão dos prémios, disponível em <https://www.asf.com.pt/NR/exeres/07245116-D6A7-48A6-9031-BAFF8084A62B.htm>) e a forma de prestação do trabalho pode agradar mais a alguns trabalhadores. Haverá menores oportunidades para a concorrência de fatores que potenciem riscos psicossociais como o assédio e a violência nos trabalhos que possam ser executados em casa, ainda que subsistam modalidades como o *cybermobbing* e possam aumentar os fenómenos de violência doméstica.”

forma de prestação laboral não são isentas de riscos⁵⁴ e, desta forma, o teletrabalho potenciou a exposição destes trabalhadores a riscos, ainda que diferenciados, tais como a exposição prolongada a campos eletromagnéticos, a ecrãs de visualização e riscos psicossociais.^{55/56}

É inegável que o recurso ao teletrabalho permite reduzir e colmatar vários riscos associados à prestação laboral numa determinada organização produtiva. Na verdade, quando o trabalhador opta ou aceita a modalidade de teletrabalho evita a exposição a outros fatores de risco, nomeadamente os que se relacionam com as deslocações, “como os riscos da condução e os fatores associados a esta, ou a fadiga associada à utilização de transportes, os riscos biológicos, os riscos do ambiente físico, entre outros relacionados com a presença num ambiente de trabalho que o trabalhador não controla.”⁵⁷

Assim, o recurso às TIC ‘s, como forma de prestação laboral, comporta igualmente riscos para o trabalhador, como o risco de desenraizamento social, o desgaste psicológico, o empobrecimento da dimensão coletiva do trabalho, a diluição das fronteiras entre vida pessoal e profissional, ameaçando a reserva da vida privada ou potenciando o aumento da conflitualidade familiar.⁵⁸

4.2. As alterações legislativas introduzidas pela Lei nº 83/2021

As alterações legislativas introduzidas pela Lei nº 83/2021 manifestaram a preocupação do legislador pela saúde e segurança do trabalhador, sendo que, algumas das disposições legais modificadas e aditadas têm o propósito de contribuir para o controlo dos fatores de risco a que os teletrabalhadores poderão estar expostos.⁵⁹ Como faz notar ANA CRISTINA RIBEIRO COSTA, “o trabalho assume formas muito distintas e nenhuma delas deve ser descurada pelo legislador. Deste exige-se a criação de normas aplicáveis a

⁵⁴ ALEJANDRA SELMA PENALVA, “El accidente de trabajo en el teletrabajo”, *CIELO News*, ISSN-e 2532-1226, nº 1, 2023, p. 1.

⁵⁵ ANA CRISTINA RIBEIRO COSTA, “A saúde e segurança no novo regime do teletrabalho: reflexões sobre o “sentido mais favorável aos trabalhadores”, *ob. cit.*, p. 158.

⁵⁶ De notar que este tema tem vindo a ser discutido na doutrina “laboral de forma particular nos últimos anos, ainda que com críticas severas de outra parte da doutrina. Curiosamente, GARCÍA NINET afirmava em 2009 que se tratava da pandemia do séc. XXI, enquanto outros afirmavam que se tratava de uma “moda”, questionando uma eventual hipersensibilidade dos trabalhadores, ANA CRISTINA RIBEIRO COSTA, “Riscos psicossociais e Covid-19: o renascimento da saúde e segurança no trabalho”, *ob. cit.*, p. 4.

⁵⁷ ANA CRISTINA RIBEIRO COSTA, “A saúde e segurança no novo regime do teletrabalho: reflexões sobre o “sentido mais favorável aos trabalhadores”, *ob. cit.*, p. 164.

⁵⁸ JOÃO LEAL AMADO, *Código do Trabalho*, Noções básicas, *ob. cit.*, p. 133.

⁵⁹ ANA CRISTINA RIBEIRO COSTA, “A saúde e segurança no novo regime do teletrabalho: reflexões sobre o “sentido mais favorável aos trabalhadores”, *ob. cit.*, p. 166.

todos os setores de atividade, o que não o deve impedir, ainda assim, de considerar as especificidades de cada um deles.”⁶⁰

O art. 166º do CT ocupa-se do principal instrumento constitutivo da prestação laboral em regime de teletrabalho, o acordo para a prestação de teletrabalho. De acordo com o nº 2 do art. 166º, a implementação do teletrabalho depende, em princípio, de um acordo entre as partes, podendo esse acordo constar do contrato de trabalho inicial ou ser autónomo em relação a este.

Uma vez alcançado o acordo de vontades, tenha a proposta sido formulada pelo trabalhador e aceite pelo empregador ou vice-versa, o nº 4 do art. 166º, exige que no acordo de teletrabalho deve constar o local onde o trabalhador realizará o seu trabalho. Esta previsão legislativa merece o nosso aplauso, designadamente para efeitos do regime dos acidentes de trabalho em teletrabalho, que merecerá a nossa atenção *infra*. Finalmente, considerando as preocupações de saúde e segurança no trabalho, o legislador português determinou que o trabalhador deve observar as instruções do empregador no que diz respeito à saúde e segurança no trabalho.

De acordo com nº 1 do art. 169º do CT o trabalhador em regime de teletrabalho beneficia dos “mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores da empresa” em matéria de condições de trabalho, proteção da saúde e segurança no trabalho e reparação de danos emergentes de contingência profissional, entre outros.

Por fim, queremos assinalar o nº 4 do art. 170º-A que prevê que os trabalhadores devem facultar o acesso aos profissionais designados pelo empregador, responsáveis pela avaliação e controlo das condições de saúde e segurança no trabalho, durante um período previamente acordado, dentro do horário de trabalho, ao local de trabalho onde se encontram a prestar a sua atividade. Não obstante a esta previsão merecer a nossa adesão, a verdade é que não só os empregadores e os serviços de saúde e segurança no trabalho provavelmente não se sentirão confortáveis para entrar nas residências dos trabalhadores como também as distâncias provavelmente poderão constituir um fator “dissuasor do cumprimento deste requisito.”⁶¹

⁶⁰ ANA CRISTINA RIBEIRO COSTA, “A saúde e segurança no novo regime do teletrabalho: reflexões sobre o “sentido mais favorável aos trabalhadores”, *ob. cit.*, p. 166.

⁶¹ *Idem*, p. 177.

CAPÍTULO V – ACIDENTES DE TRABALHO EM TELETRABALHO

5.1. Considerações iniciais

Como assinala SARA LEITÃO, a sinistralidade laboral ocupa, no nosso ordenamento jurídico, um lugar de destaque no estudo do Direito do Trabalho.⁶² Na verdade, “a matéria dos acidentes de trabalho ocupa 50% das questões juslaborais suscitadas.”⁶³ Foi justamente esta problemática que, entre os séculos XIX e XX, se revelou como o motor de desenvolvimento deste ramo do Direito. A eclosão da revolução industrial, no século XIX, impulsionou o tratamento jurídico dos acidentes de trabalho, em virtude da utilização da máquina, cujo efeitos se traduziram no elevado número de sinistralidade laboral. A título de exemplo, em 2010 registaram-se 215 632 acidentes de trabalho implicando a morte de 208 trabalhadores, já em 2020 registaram-se 156 048 acidentes de trabalho implicando a morte de 131 trabalhadores.⁶⁴

De forma a suprimir a precariedade das condições laborais, o legislador criou um sistema de reparação dos danos emergentes dos acidentes de trabalho, que se traduziu no primeiro sistema de responsabilidade civil objetiva pelo risco.⁶⁵ Assim sendo, a reparação dos danos emergentes dos acidentes de trabalho é feita através de um sistema de reparação privada, em que o empregador é obrigado a transferir para um terceiro a responsabilidade que sobre si impende.⁶⁶

Como nos ensina JÚLIO GOMES, o regime especial da responsabilidade civil por acidentes de trabalho e a existência de um seguro obrigatório, foram concebidos como um regime mais favorável para os sinistrados do trabalho, garantindo-lhes, uma reparação do dano mais rápida.⁶⁷ Na verdade, a introdução desta responsabilidade, na sua matriz histórica, foi concebida como uma significativa vantagem para o sinistrado, porquanto

⁶² SARA LEITÃO, *ob. cit.*, p. 209.

⁶³ PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, 10ª edição, Almedina, 2022, p. 825.

⁶⁴ PORDATA, Acidentes de trabalho: total e mortais, disponível em <https://www.pordata.pt/db/portugal/ambiente+de+consulta/tabela>.

⁶⁵ MARIA ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, 6.ª edição, Almedina, 2014, p. 862.

⁶⁶ ANA LAMBELHO E JORGE MENDES, “Acidentes de Trabalho no Regime de Teletrabalho em Portugal”, *CIELO News*, ISSN-e 2532-1226, nº 1, 2023, p. 1.

⁶⁷ JÚLIO GOMES, “Algumas reflexões críticas sobre a responsabilidade civil por acidentes de trabalho”, *in Julgar*, nº 43, Almedina, 2021, p. 133.

sendo inicialmente uma responsabilidade pelo risco, dispensava um dos requisitos tradicionais da responsabilidade civil⁶⁸, ou seja, a culpa do agente.⁶⁹

O regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais encontra-se regulamentado, desde 1 de janeiro de 2010, pela Lei nº 98/2009 de 4 de setembro, designada Lei dos Acidentes de Trabalho que, com pequenas adaptações, manteve quase inalterado o regime até então vigente.⁷⁰

No ordenamento jurídico português, os acidentes de trabalho não se encontram integrados no sistema de proteção da segurança social, existindo diferenciação entre a proteção concedida ao trabalhador em caso de acidente de trabalho e a segurança social.⁷¹ Nas palavras de JÚLIO GOMES, na maior parte dos ordenamentos europeus verificou-se, nesta matéria, uma evolução em quatro fases, isto é, a responsabilidade tradicional por culpa; a responsabilidade objetiva pelo risco profissional; o seguro obrigatório e a integração no regime da segurança social, sendo que o ordenamento juslaboral português permaneceu na terceira fase.⁷² Ora, tratando-se de um caso de responsabilidade civil pelo risco, a responsabilidade do empregador por acidentes de trabalho conhece limites assentes, por um lado, na definição de acidente de trabalho e, por outro, na delimitação legal dos danos que são ressarcidos.⁷³

Primeiramente, só é considerado acidente de trabalho o sinistro que se enquadre na definição legal prevista no art. 8º da LAT. Em segundo lugar, o art. 23º da LAT delimita os danos que são ressarcidos, circunscrevendo-os ao restabelecimento da capacidade de trabalho do trabalhador. Desta forma, ficam excluídos deste regime, isto é, não são ressarcidos, os danos não patrimoniais,⁷⁴ designadamente o dano do sofrimento ou dano estético.⁷⁵

No trabalho à distância, designadamente no teletrabalho, as participações de acidentes de trabalho, além de serem em número reduzido, não comportam, geralmente, danos físicos graves para o trabalhador. Na realidade, a prestação laboral recorrendo às TIC 's justifica o reduzido número de acidentes de trabalho, designadamente acidentes

⁶⁸ *Idem*, p. 133.

⁶⁹ De notar que a LAT não consagra apenas a responsabilidade objetiva do empregador, consagrando, igualmente, no art. 18º duas situações de responsabilidade subjetiva.

⁷⁰ PEDRO ROMANO MARTINEZ, "Acidentes de trabalho em teletrabalho", *ob. cit.*, p. 6.

⁷¹ *Idem*, p. 4.

⁷² JÚLIO GOMES, "Algumas reflexões críticas sobre a responsabilidade civil por acidentes de trabalho", *ob. cit.*, p. 134.

⁷³ SARA LEITÃO, *ob. cit.*, p. 214.

⁷⁴ *Ibidem*.

⁷⁵ JÚLIO GOMES, "Algumas reflexões críticas sobre a responsabilidade civil por acidentes de trabalho", *ob. cit.*, p. 135.

mortais, tendo em conta os riscos diferenciados que o teletrabalhador está sujeito.⁷⁶

Segundo ALEJANDRA SELMA PENALVA, a sinistralidade no âmbito das funções inerentes ao teletrabalho é substancialmente mais reduzida,⁷⁷ no entanto, nenhum tipo de prestação laboral está isenta de sofrer alguma contingência profissional,⁷⁸ nomeadamente, a progressão impercetível de uma doença profissional.^{79/80}

Como é consabido, os acidentes de trabalho estão umbilical e intrinsecamente relacionados com a forma como a atividade laboral é exercida e com os perigos e riscos que caracterizam o posto de trabalho.⁸¹ A mudança de paradigma que paulatinamente se vem estabelecendo nas relações de trabalho subordinado influencia diretamente a sinistralidade laboral e conduz à necessidade de adaptação dos quadros clássicos a novas realidades. O teletrabalho é expressão desta mudança de paradigma tendo ganho um lugar de destaque nos últimos anos, fruto da sua utilização massiva e obrigatória como forma de contenção da pandemia causada pela COVID-19. A centralidade do teletrabalho neste quadro “pôs a nu (...) a necessidade de adaptação das regras legais que não tinham sido verdadeiramente concebidas para o teletrabalho obrigatório”,⁸² sobretudo nos domínios da prevenção em matéria de saúde e segurança no trabalho e acidentes de trabalho.

O nº 1 do art. 169º do CT estabelece a igualdade entre os trabalhadores em regime de teletrabalho e os demais trabalhadores, designadamente em matéria de segurança e saúde no trabalho e reparação de danos emergentes de acidente de trabalho ou doença profissional.⁸³ No entanto, cremos ser indiscutível que a interpretação e aplicação dos conceitos não é imediata e carece de uma ponderação, tendo em conta as especificidades

⁷⁶ Esta situação não resulta exclusivamente do teletrabalho, sendo também de pouca incidência os acidentes de trabalho que provocam riscos físicos graves no âmbito do trabalho presencial, em que o trabalhador recorre a meios informáticos para a realização da sua tarefa.

⁷⁷ ALEJANDRA SELMA PENALVA, “El accidente de trabajo en el teletrabajo. Situación actual y nuevas perspectiva”, *Temas laborales* nº 134/2016, p. 151.

⁷⁸ *Idem*, p. 142.

⁷⁹ PEDRO ROMANO MARTINEZ, “Acidentes de trabalho em teletrabalho”, *ob. cit.*, p. 5.

⁸⁰ As doenças profissionais encontram-se reguladas nos arts. 93º e ss. da LAT, sendo consideradas como um resultado do exercício da atividade profissional. Daí que, por via de regra, a doença profissional é de produção lenta e progressiva surgindo de modo impercetível, tendo origem no trabalho desenvolvido ao longo do tempo. A responsabilidade derivada de doenças profissionais tem vindo, progressivamente, a ser transferida de instituições privadas para instituições públicas. Neste sentido, não obstante a figura das doenças profissionais andar associada com a dos acidentes de trabalho, a sua forma de ressarcimento enquadra-se em parâmetros diferentes, de direito público. Veja-se PEDRO ROMANO MARTINEZ, “Acidentes de trabalho em teletrabalho”, *ob. cit.*, p. 6.

⁸¹ SARA LEITÃO, *ob. cit.*, p.2 10.

⁸² JÚLIO GOMES, “O teletrabalho obrigatório em tempos de COVID-19 e algumas insuficiências do regime jurídico português”, *ob. cit.*, p. 183.

⁸³ Trata-se da concretização do princípio da igualdade, garantindo que o estatuto do teletrabalhador não é prejudicado ao da generalidade dos trabalhadores subordinados.

da prestação laboral nesta modalidade.⁸⁴ Desta forma, revela-se necessário aplicar conceitos tradicionais a realidades novas.⁸⁵ Na verdade, tal como o Direito do Trabalho se desenvolveu tendo por base a prestação da atividade de modo presencial, também o regime dos acidentes de trabalho parte do pressuposto de que o trabalhador se desloca da sua habitação para realizar a sua atividade num determinado local de trabalho pertencente ao empregador.⁸⁶

A configuração de um acidente, ocorrido no âmbito do teletrabalho, como acidente de trabalho afigura-se, nas palavras de JÚLIO GOMES, como um tema muito complexo, desde logo, porque o conceito de acidente de trabalho foi concebido num contexto histórico em que o trabalho por conta de outrem era realizado num espaço disponibilizado e controlado pelo empregador pelo que o local e tempo de trabalho eram de fácil distinção em relação ao local e tempo de não trabalho.⁸⁷ Desta forma, cremos, os desafios que o teletrabalho coloca em matéria de acidentes de trabalho situam-se, principalmente, na definição do conceito de acidente de trabalho, enquanto fator gerador da responsabilidade objetiva do empregador pelos danos sofridos,⁸⁸ e na distinção e diferenciação daquilo que se considera como local de trabalho e tempo de trabalho.

5.2. Conceito de Acidente de Trabalho em Teletrabalho

Vigora, como já referimos, no nosso ordenamento jurídico, um princípio geral de igualdade de tratamento entre os trabalhadores em regime de teletrabalho e os restantes, nomeadamente, no que tange ao regime de acidentes de trabalho. Tal como sustenta JÚLIO GOMES – e com o qual concordamos – parece-nos, no entanto, que estas premissas de igualdade não são suficientes, assistindo razão à doutrina, mormente espanhola, para exigir regras específicas sobre os acidentes de trabalho em teletrabalho.⁸⁹

⁸⁴ SARA LEITÃO, *ob. cit.*, p. 212.

⁸⁵ Cuidaremos apenas da aplicação do regime dos acidentes de trabalho à prestação subordinada de teletrabalho, ficando excluídas desta análise as situações de trabalho à distância sem subordinação jurídica.

⁸⁶ PEDRO ROMANO MARTINEZ, “Acidentes de trabalho em teletrabalho”, *ob. cit.*, p. 17.

⁸⁷ JÚLIO GOMES, “Algumas reflexões críticas sobre a responsabilidade civil por acidentes de trabalho”, *ob. cit.* p. 145.

⁸⁸ O art. 23º da LAT delimita os danos que são ressarcidos fruto da existência de um acidente de trabalho. Cremos que a aplicação deste regime não suscita grandes desafios para o ordenamento jurídico, isto é, os danos que são ressarcidos são limitados seja no âmbito de um acidente de trabalho em contexto de teletrabalho ou não.

⁸⁹ JÚLIO GOMES, “Algumas reflexões críticas sobre a responsabilidade civil por acidentes de trabalho”, *ob. cit.*, pp. 148-149.

Desta forma, atendendo à insuficiência *supra* aludida, esta modalidade de prestação da atividade laboral implica uma necessária reinterpretação dos conceitos operativos no âmbito dos acidentes de trabalho.⁹⁰ De facto, na falta destas regras específicas, o intérprete será forçado a uma interpretação extensiva e atualizadora das normas legais existentes, a qual poderá, mesmo assim, não ser suficiente para dotar o teletrabalhador de uma tutela verdadeiramente eficaz e igualitária em matéria de acidentes de trabalho.⁹¹

O acidente de trabalho corresponde a uma determinada situação jurídica geradora de responsabilidade do empregador, a designada responsabilidade civil objetiva deste. Para MARIA do ROSÁRIO PALMA RAMALHO, o acidente de trabalho consubstancia-se num “evento súbito e imprevisto, ocorrido no local e tempo de trabalho, que produz uma lesão corporal ou psíquica ao trabalhador que afeta a sua capacidade de ganho,⁹² sendo que JÚLIO GOMES também relaciona o acidente de trabalho como um evento súbito.⁹³

O nº1 do art. 8 da LAT define acidente de trabalho como “aquele que se verifique no local e no tempo de trabalho e produza direta ou indiretamente lesão corporal, perturbação funcional ou doença de que resulte na capacidade de trabalho ou de ganho ou de morte.” Neste sentido, como assinala SARA LEITÃO, resulta da definição legal que o conceito de acidente de trabalho está alicerçado em três critérios: a determinação do lesado, o local de trabalho e o tempo de trabalho.^{94/95}

No que tange ao âmbito subjetivo, nos termos do art. 2.º da LAT, à semelhança do nº 1 do art. 283º do CT, o trabalhador e os seus familiares são os beneficiários do regime de reparação dos danos emergentes dos acidentes de trabalho e doenças profissionais. O n.º 1 do art. 3º da LAT prevê que o lesado seja trabalhador por conta de outrem e desenvolva uma atividade que pode ser ou não explorada com fins lucrativos. Da leitura conjugada destes preceitos, depreendemos que para falar de acidente de trabalho é necessário que exista um vínculo laboral entre o trabalhador e o empregador,

⁹⁰ SARA LEITÃO, *ob. cit.*, p. 220.

⁹¹ JÚLIO GOMES, “Algumas reflexões críticas sobre a responsabilidade civil por acidentes de trabalho”, *ob. cit.*, p. 145.

⁹² MARIA ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, *ob. cit.*, p. 801.

⁹³ JÚLIO GOMES, “Algumas reflexões críticas sobre a responsabilidade civil por acidentes de trabalho”, *ob. cit.*, p. 143.

⁹⁴ SARA LEITÃO, *ob. cit.*, p. 215.

⁹⁵ De notar que estes conceitos, apesar de estarem previstos no CT, assumem um significado próprio no âmbito da aplicação da LAT.

isto é, a existência de subordinação inerente ao contrato de trabalho.⁹⁶ O n.º 2 do art. 3º da LAT alarga o conceito de acidente de trabalho aos infortúnios que ocorram àqueles que não sejam trabalhadores por conta de outrem, de modo a abranger, designadamente, trabalhadores que, apesar de não estarem abrangidos por um contrato de trabalho, prestam uma atividade na dependência económica da pessoa servida,⁹⁷ isto é, pressupõe que a atividade desenvolvida por quem presta o serviço só aproveite ao seu beneficiário.

5.3. Local de Trabalho

A primeira questão e desafio que esta modalidade de prestação laboral levanta prende-se com a definição e delimitação do conceito de local de trabalho para efeitos de aplicação do regime previsto no LAT. A grande dificuldade inerente à aplicação do regime dos acidentes de trabalho ao teletrabalho é precisamente a concretização daquilo que se deve entender por local de trabalho. A prestação de trabalho em regime de teletrabalho permite que o local de trabalho não seja sempre o mesmo ou, sendo habitualmente o mesmo, não seja inteiramente controlado pelo empregador.⁹⁸

Como já aludimos anteriormente, o acidente de trabalho é aquele que ocorre no local e tempo de trabalho, neste sentido, se um trabalhador em regime de teletrabalho se cortar com uma tesoura, durante o seu horário de trabalho e no local onde presta atividade, enquanto abre correspondência no exercício das suas funções, tal sinistro, cremos, consubstanciará um acidente de trabalho.⁹⁹ No entanto, as fronteiras entre o local de trabalho e o local de repouso diluem-se de forma significativa, implicando uma profunda

⁹⁶ Uma questão pertinente que aqui se coloca é se o acidente se descarateriza pelo facto de o contrato de trabalho ser inválido. Rosário Ramalho responde negativamente, afirmando que, por força da regra geral do n.º 1 do art. 122.º do CT, o contrato deve ser tratado como válido em relação ao tempo em que foi executado. Cfr. MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho. Parte II – Situações Laborais Individuais*, 2019, 7.ª Edição, Almedina. p.775. Desta forma, para efeitos de acidente de trabalho não é sequer necessário que o lesado seja parte num contrato de trabalho válido. Mesmo na hipótese de o contrato ser inválido, tal como dispõe o artigo 122.º do CT, basta que o trabalhador tenha desenvolvido a sua atividade para que os efeitos emergentes da relação laboral se produzam como se ela fosse válida; entre esses efeitos incluem-se os relativos à responsabilidade do empregador por acidentes de trabalho. De igual modo, apesar de ter havido suspensão do contrato de trabalho com base em fundamento relacionado com o empregador, como no caso de suspensão preventiva, nos termos do artigo 354.º do CT, se ocorre um sinistro relacionado com o contrato de trabalho é de qualificar como acidente de trabalho. Cfr. PEDRO ROMANO MARTINEZ, “Acidentes de trabalho em teletrabalho”, *ob. cit.*, p. 9.

⁹⁷ PEDRO ROMANO MARTINEZ, “Acidentes de trabalho em teletrabalho”, *ob. cit.*, p. 10.

⁹⁸ ANA LAMBELHO E JORGE MENDES, “Acidentes de Trabalho no Regime de Teletrabalho em Portugal”, *CIELO News*, ISSN-e 2532-1226, n.º 1, 2023, p. 2.

⁹⁹ SARA LEITÃO, *ob. cit.*, p. 220.

reflexão sobre a aplicação destes conceitos no âmbito do teletrabalho para efeito de acidentes de trabalho.

Relativamente ao conceito geral, o CT não define de forma clara a noção de local de trabalho, no entanto, a doutrina tem considerado que o mesmo corresponde ao “centro estável” do desenvolvimento da atividade laboral,¹⁰⁰ permitindo alargar o conceito às situações em que o local de trabalho é diluído, bem como às deslocações ao serviço da empresa. Na esteira de MENEZES LEITÃO, deve considerar-se local de trabalho “qualquer sítio em que se verifique o controlo direto ou indireto do trabalhador pelo empregador, o que permite abranger não apenas os locais onde o trabalhador presta a sua atividade, mas também outros locais em que ele permanece sujeito àquele controlo.”¹⁰¹

O conceito de local de trabalho previsto na LAT é entendido num sentido amplo, dado que compreende, além do local onde o trabalhador efetivamente presta atividade, “todo o lugar em que o trabalhador se encontra ou deva dirigir-se em virtude do seu trabalho e em que esteja direta ou indiretamente sujeito ao controlo do empregador.”¹⁰² Aliás, segundo ANA LAMBELHO, o conceito de local de trabalho para efeitos de aplicação da LAT é substancialmente mais amplo do que o do CT, o que se traduz numa maior proteção dos trabalhadores.¹⁰³ No entanto, como afirma JÚLIO GOMES, embora a lei contenha nesta sede uma noção mais ampla de local de trabalho, a verdade é que a al. a) do nº 2 do art. 8º da LAT refere o controlo direto ou indireto do empregador.¹⁰⁴

Será, assim, local de trabalho qualquer sítio onde o trabalhador tenha de ir relacionado com a realização da sua atividade, desde que sujeito, direta ou indiretamente, ao controlo do empregador.¹⁰⁵ O controlo direto verificar-se-á, em particular, na típica relação laboral em que, durante o horário de trabalho, o trabalhador está sujeito ao poder direção do empregador. O controlo indireto poderá existir em relações laborais em que a prestação é realizada fora da empresa, designadamente, no âmbito do teletrabalho.

As alterações legislativas introduzidas pela Lei nº 83/2021, no que respeita ao local de trabalho introduziram, cremos, alguma confusão para efeitos da noção de acidente de trabalho. No mesmo sentido, ANA LAMBELHO afirma que estas alterações

¹⁰⁰ SARA LEITÃO, *ob. cit.*, p. 216.

¹⁰¹ LUÍS MENEZES LEITÃO, *Direito do Trabalho*, 6ª edição, 2019, p. 417.

¹⁰² Cfr. art. 8º, nº2 LAT.

¹⁰³ ANA LAMBELHO E JORGE MENDES, “Acidentes de Trabalho no Regime de Teletrabalho em Portugal”, *ob. cit.*, p. 2.

¹⁰⁴ JÚLIO GOMES, “Algumas reflexões críticas sobre a responsabilidade civil por acidentes de trabalho”, *ob. cit.*, p.145.

¹⁰⁵ PEDRO ROMANO MARTINEZ, “Acidentes de trabalho em teletrabalho”, *ob. cit.*, p. 11.

legislativas, que pretenderam clarificar o regime dos acidentes de trabalho e agilizar a sua aplicação ao teletrabalho, trouxeram algumas dificuldades.¹⁰⁶ Vejamos. O n.º 1 do art.º 165.º do CT estabelece que o teletrabalho é prestado em “local não determinado” pelo empregador. Desta expressão pode entender-se que o empregador não tem o controlo direto sobre o local de trabalho mas, tratando-se de um trabalhador subordinado, nomeadamente para efeito da aplicação das regras de segurança e saúde no trabalho, o empregador terá um controlo indireto sobre o local de trabalho.¹⁰⁷ A al. b) do n.º 4 do art. 166.º do CT prescreve que “o local em que o trabalhador realizará habitualmente o seu trabalho, o qual será considerado, para todos os efeitos legais, o seu local de trabalho.”

Segundo PEDRO ROMANO MARTINEZ – e com o qual concordamos – este conceito não se compreende facilmente. Na verdade, definir o local de trabalho como aquele onde o trabalhador habitualmente realiza o seu trabalho poderia dar origem a entendimentos de que o local de trabalho seria escolhido pelo trabalhador, estando indefinido à data em que se inicia a prestação de teletrabalho. Por outro lado, o termo “habitualmente” poderia ser entendido no sentido de o local de trabalho poder ser, esporadicamente, num outro espaço, ou seja, que ao trabalhador seria dada a possibilidade de, em determinados dias, prestar a atividade noutro local, podendo ainda originar situações em que o trabalhador num determinado dia exerce funções num local de trabalho diferente do local onde habitualmente presta funções.

Desta forma, parece-nos que esta alteração legislativa se revelou incongruente e insensata, estando desprovida de sentido, não só porque o local de trabalho deve constar do acordo de teletrabalho, como não pode o empregador exercer o controlo, ainda que indireto, do local de trabalho se este só vai ser determinado pela habitualidade da prestação de atividade.¹⁰⁸ Para efeitos da aplicação do regime dos acidentes de trabalho causa alguma perplexidade tal incerteza que seria dificilmente aceite por qualquer companhia de seguros, no âmbito do contrato de seguro de acidente de trabalho.

¹⁰⁶ ANA LAMBELHO E JORGE MENDES, “Acidentes de Trabalho no Regime de Teletrabalho em Portugal, *ob. cit.* p. 2.

¹⁰⁷ PEDRO ROMANO MARTINEZ, “Acidentes de trabalho em teletrabalho”, *ob. cit.*, p. 21.

¹⁰⁸ A este respeito, veja-se ALEJANDRA SELMA PENALVA, “El accidente de trabajo en el teletrabajo. Situación actual y nuevas perspectiva”, *ob. cit.*, p. 156, “*parece que las reglas de lógica, con el fin de ofrecer cierta seguridad jurídica en la configuración de eventuales accidentes de trabajo, obligaría al trabajador que acceda al teletrabajo a concretar por escrito y con carácter previo al inicio de la teleprestación cuál será el lugar exacto desde el que desarrollará sus funciones*”.

A solução constante do nº 5 do art. 170º-A do CT “vem levantar algumas dúvidas interpretativas ao referir que o local de trabalho é o escolhido pelo trabalhador,”¹⁰⁹ encontrando-se em desacordo com a necessidade de determinação por acordo do local de trabalho, estabelecido no nº 1 do art. 193º do CT e na al. a) do nº 2 do art. 8º da LAT. Quanto a este último, a Lei nº 83/2021 acrescentou a al. c) estabelecendo que “no caso de teletrabalho ou trabalho à distância, considera-se local de trabalho aquele que conste do acordo de teletrabalho,” concordando assim com PEDRO ROMANO MARTINEZ, na medida em que afirma que a solução legal é compreensível e adequada no âmbito dos acidentes de trabalho.¹¹⁰

Posto isto, tendemos afirmar que, no que respeita ao local de trabalho no âmbito dos acidentes de trabalho em teletrabalho, não devemos atender à previsão legal estabelecida no nº 5 do art. 170º-A, uma vez que, “não pode depender da habitualidade nem da escolha por parte do trabalhador”.¹¹¹ Sem esquecer que a obrigatoriedade de que exista um “local de trabalho habitual” previamente definido não se coaduna com uma modalidade de teletrabalho cada vez mais difundida que é a do teletrabalho móvel ou itinerante em que, por definição, o trabalho é prestado em qualquer lugar.^{112/113}

Destarte, para efeitos de acidentes de trabalho acolhemos a noção de local de trabalho prevista no nº1 do art. 193º do CT e o previsto na al. c) do nº2 do art. 8º da LAT, uma vez que “o local de trabalho tem de ser determinado por acordo entre as partes.”¹¹⁴

Note-se que a lei tende a excluir do conceito de acidente de trabalho, os factos ocorridos dentro do domicílio do trabalhador, em espaço por este controlado, enquadrados como factos da sua vida privada e que se situam numa esfera de risco do próprio trabalhador.¹¹⁵ Neste sentido, JÚLIO GOMES faz notar que os acidentes ocorridos na própria residência do trabalhador não são tutelados por se situarem numa esfera de risco do próprio trabalhador, num espaço por este controlado e a cujos perigos sempre se exporia, mesmo sem trabalho. Desta forma, apenas estarão cobertos os sinistros ocorridos

¹⁰⁹ ANA LAMBELHO E JORGE MENDES, “Acidentes de Trabalho no Regime de Teletrabalho em Portugal”, *ob. cit.*, p. 2.

¹¹⁰ PEDRO ROMANO MARTINEZ, “Acidentes de trabalho em teletrabalho”, *ob. cit.*, p. 22.

¹¹¹ *Idem*, p. 23.

¹¹² ANA LAMBELHO E JORGE MENDES, “Acidentes de Trabalho no Regime de Teletrabalho em Portugal”, *ob. cit.*, p. 3.

¹¹³ O teletrabalho móvel ou itinerante caracteriza-se pela circunstância de a atividade ser prestada sem um lugar determinado.

¹¹⁴ PEDRO ROMANO MARTINEZ, “Acidentes de trabalho em teletrabalho”, *ob. cit.*, p. 23.

¹¹⁵ SARA LEITÃO, *ob. cit.*, p. 221.

fora do espaço controlado pelo trabalhador.¹¹⁶ No regime de teletrabalho, o local onde o trabalho é prestado é totalmente controlado pelo trabalhador, pelo que, a aplicação do regime de reparação de acidentes de trabalho representa um desvio a esta limitação. Nessa medida, questiona-se se o local de trabalho no âmbito do teletrabalho prestado no domicílio é todo o domicílio do trabalhador ou apenas uma divisão onde habitualmente presta a sua atividade.

O artigo 193º do CT estabelece que compete ao trabalhador determinar o local concreto onde tenciona exercer a atividade. Desta forma, não nos parece legítimo que o empregador possa exigir que o trabalhador exerça a sua atividade numa divisão específica destinada a escritório.¹¹⁷ A definição de local de trabalho estará na disponibilidade das partes. No entanto, sendo o trabalho exercido no domicílio do trabalhador, competirá, em princípio, a este a determinação do local concreto onde tenciona exercer a atividade, dado ser aquele que conhece e pode dispor sobre a organização do seu domicílio.

Esta solução amplia a definição de local de trabalho, mas não significa que todo e qualquer local do domicílio do trabalhador se inclua no conceito,¹¹⁸ exigindo-se uma certa conexão entre o local em causa e o exercício da atividade profissional,¹¹⁹ isto é, no âmbito do teletrabalho no domicílio para que determinado local se integre no conceito de local de trabalho exigir-se-á uma conexão entre o mesmo e o exercício da atividade.

No entanto, não pode ser ignorada a circunstância de o teletrabalhador exercer a sua atividade na sua residência, podendo ter de fazer face a contingências da mais variada ordem o que, a nosso ver, consubstanciará um acidente de trabalho, ainda que ocorra fora do local de trabalho, em virtude dos desvios do local de trabalho feitos pelo trabalhador para satisfação de necessidades atendíveis por motivos de força maior, à semelhança do que prevê o nº 3 do art. 9º da LAT.

Destarte, se na sequência da execução de uma tarefa fora do local do trabalho o trabalhador sofrer um acidente, este pode ser qualificado como acidente de trabalho tendo, no entanto, de ser averiguado “se ele se enquadra num ato de vida profissional ou da vida privada do trabalhador”¹²⁰ e no caso de se tratar de um ato da vida privada, recorrendo a

¹¹⁶ JÚLIO GOMES, O acidente de Trabalho. O Acidente *In Itinere* e a sua descaracterização, p. 181.

¹¹⁷ Entramos aqui numa esfera da vida privada do trabalhador, embora o empregador deva assegurar que a atividade é exercida de forma capaz e em local adequado a esse exercício não pode condicionar a organização onde reside o trabalhador.

¹¹⁸ SARA LEITÃO, *ob. cit.*, p. 223.

¹¹⁹ Partilhamos da opinião de SARA LEITÃO, na verdade se o trabalhador decide ir à lavandaria e cai, parece-nos estar perante um acidente doméstico. Neste sentido, SARA LEITÃO, *ob. cit.*, p. 224.

¹²⁰ PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, 10ª edição, Almedina, 2022, p. 859.

uma interpretação extensiva através dos desvios previstos na LAT no art. 9º, também poderá ser considerado acidente de trabalho caso estejamos perante um caso de força maior.

Ainda a este respeito, podemos questionar se deverão ser tutelados, como acidentes de trabalho, os infortúnios que ocorram quando o trabalhador se desloca, por exemplo, do seu posto de trabalho para a cozinha ou para a casa de banho numa interrupção normal do trabalho a que se refere a alínea b) do n.º 2 do art. 8.º da LAT.¹²¹ Afinal, se no trabalho prestado no âmbito espacial de uma empresa é acidente de trabalho aquele que ocorre quando o trabalhador, por exemplo, tropeça e cai, partindo um pé, no caminho para a cantina ou para a casa de banho, dir-se-á que por força da referida igualdade de tratamento também será um acidente tutelado como acidente de trabalho o que ocorra ao teletrabalhador em condições similares.¹²² JUAN JOSÉ SEVILA SÁNCHEZ, a este respeito menciona o recente acórdão n.º 980/2022, de 11 de novembro de 2022 que deu provimento ao recurso de um trabalhador que sofreu um acidente em casa ao ir para a cozinha e, ao pegar numa garrafa de água, escorregou e caiu. O juiz considerou que o local de trabalho não pode ser considerado exclusivamente como um local isolado de tudo o que rodeia o teletrabalhador.¹²³

O teletrabalho não se reduz à modalidade de teletrabalho no domicílio, isto é, a prestação laboral é exercida no domicílio do trabalhador, ainda que seja esta a que habitualmente se associa o conceito de teletrabalho.¹²⁴ Desta forma, o teletrabalho comporta um carácter multifacetado, designadamente, o teletrabalho móvel que se caracteriza pela atividade ser exercida à distância por trabalhadores nómadas, permanentemente conectados através de meios digitais. No que diz respeito ao local de trabalho, consideramos que esta modalidade de teletrabalho suscita as maiores dificuldades de aplicação e de interpretação extensiva dos conceitos, uma vez que, caso se considere que há um controlo indireto do empregador em virtude de o trabalhador estar ligado *online*, isso pode conduzir a que o local de trabalho seja qualquer local em que o trabalhador se encontre a realizar a atividade.¹²⁵

¹²¹ JÚLIO GOMES, “Algumas reflexões críticas sobre a responsabilidade civil por acidentes de trabalho”, *ob. cit.*, p. 147.

¹²² *Ibidem*.

¹²³ JUAN JOSÉ SEVILA SÁNCHEZ, “Teletrabajo y Accidentes de Trabajo”, *CIELO News*, ISSN-e 2532-1226, n.º 1, 2023, p. 3, disponível em <https://dialnet.unirioja.es/ejemplar/621576>

¹²⁴ TERESA COELHO MOREIRA, “Teletrabalho e privacidade”, *Questões Laborais*, n.º 60, 2022, p. 182.

¹²⁵ JÚLIO GOMES, “Algumas reflexões críticas sobre a responsabilidade civil por acidentes de trabalho”, *ob. cit.*, p. 148.

De forma a evitar problemas de delimitação do local de trabalho, há quem proponha a obrigatoriedade de os teletrabalhadores informarem o empregador, por exemplo semanalmente, do local previsto para o exercício da atividade laboral.¹²⁶

5.4. Tempo de Trabalho

No que tange ao conceito de tempo de trabalho também este sofre, em matéria de acidentes de trabalho, um alargamento relativamente ao que está previsto no CT. O art. 197º do CT integra no conceito de tempo de trabalho os períodos de realização efetiva da prestação, de disponibilidade para o efeito e as interrupções que a lei assimila à realização efetiva da prestação. O nº 5 do art. 170º-A do CT considera tempo de trabalho “todo aquele em que, comprovadamente, esteja a prestar o seu trabalho ao empregador” entrando, assim, em contradição com o disposto nas als. c) e d) do nº 4 do art. 166º do CT, na medida em que estas alíneas relacionam o tempo de trabalho com o período normal de trabalho diário e semanal e o horário de trabalho.

Diversamente, o conceito tempo de trabalho estabelecido no nº 1 e 2 do art. 8º da LAT abrange o período normal de trabalho, assim como o período que o antecede, bem como a sua ulatimação.¹²⁷ Importa ter presente, ainda a respeito desta questão, que não só o teletrabalhador pode estar isento de horário de trabalho, como também o teletrabalho não é necessariamente online, tornando-se delicado para o teletrabalhador provar que o acidente ocorreu no tempo de trabalho.¹²⁸

5.4.1. Acidentes *in itinere* em Regime de Teletrabalho

Relacionado com o tempo de trabalho, em particular com os períodos que antecedem e que se seguem à efetiva laboração, teremos de analisar o conceito de acidente *in itinere*. Na esteira de ALEJANDRA SELMA PENALVA, durante muito tempo o recurso ao teletrabalho parecia eliminar o risco de sofrer um acidente *in itinere*. Atualmente, a jurisprudência demonstrou que o risco de sofrer um acidente de percurso com recurso a esta modalidade de contrato de trabalho não é eliminado, ainda que substancialmente

¹²⁶ SARA LEITÃO, *ob. cit.*, p. 226.

¹²⁷ SARA LEITÃO, *ob. cit.*, p. 218.

¹²⁸ JÚLIO GOMES, “Algumas reflexões críticas sobre a responsabilidade civil por acidentes de trabalho”, *ob. cit.*, p. 147.

reduzido.¹²⁹ Como nos ensina PEDRO ROMANO MARTINEZ, sobre este ponto há uma jurisprudência abundante, uma vez que, a figura dos acidentes *in itinere* teve origem jurisprudencial.¹³⁰ Nas palavras de JÚLIO GOMES, há dificuldades em adaptar o conceito de acidente *in itinere* a esta realidade do teletrabalho no domicílio.”¹³¹

De acordo com a al. a) do nº1 e do nº 2 do art. 9º da LAT, o acidente *in itinere* é aquele que ocorre no trajeto de ida para o local de trabalho e de regresso deste, no percurso normalmente utilizado e durante o período de tempo habitualmente gasto pelo trabalhador desde que inexistam interrupções ou desvios, sendo que, quando estes ocorram, não deixa de se considerar acidente de trabalho se os mesmos tiverem sido determinados para satisfação de necessidades atendíveis do trabalhador, bem como por motivo de força maior ou por caso fortuito.

Vigora, segundo PEDRO ROMANO MARTINEZ, uma interpretação extensiva que tem de ser apreciada com a devida prudência, pois estamos perante uma exceção introduzida num regime já de si excecional. Na verdade, a responsabilidade objetiva corresponde a um regime excecional e os acidentes de percurso, também por via de exceção, alargam o campo de aplicação dessa responsabilidade.¹³²

As prestações laborais realizadas com recurso às TIC ‘s correspondem sobretudo a atividades no setor dos serviços, exercidas em contexto de escritório, na qual as condições de exercício da atividade profissional não apresentam grande perigosidade. Em princípio, o trabalhador que presta a sua atividade em teletrabalho permanece no seu domicílio, não se encontrando por isso abrangido no conceito de acidente de percurso os sinistros ocorridos nas deslocações dentro do espaço privado do trabalhador.¹³³

Na verdade, a maior parte das contingências profissionais sofridas neste contexto são motivadas pelos infortúnios sofridos na ida e volta do local de trabalho.¹³⁴ Desta forma, parece lógico que eliminada a necessidade de deslocação diária do trabalhador, as possibilidades práticas da existência de um acidente de trabalho sejam mais reduzidas, a

¹²⁹ Assim, também poderemos considerar acidente de trabalho um evento ocorrido no trajeto que separa a casa de um familiar onde o trabalhador pernitoiu, cfr. ALEJANDRA SELMA PENALVA, “El accidente de trabajo en el teletrabajo”, *CIELO News*, ISSN-e 2532-1226, nº 1, 2023, p. 1.

¹³⁰ PEDRO ROMANO MARTINEZ, “Acidentes de trabalho em teletrabalho”, *ob. cit.*, p. 13.

¹³¹ JÚLIO GOMES, “Algumas reflexões críticas sobre a responsabilidade civil por acidentes de trabalho”, *ob. cit.*, p. 147.

¹³² PEDRO ROMANO MARTINEZ, “Acidentes de trabalho em teletrabalho”, *ob. cit.*, p. 14.

¹³³ *Idem*, p. 25.

¹³⁴ SARA LEITÃO, *ob. cit.*, p. 227.

ponto de se poder questionar se com o teletrabalho desaparece esta modalidade de acidente de trabalho que é o acidente *in itinere*.¹³⁵

A jurisprudência tem decidido, maioritariamente, que o acidente de percurso só se inicia depois de o trabalhador transpor a porta de sua casa para o exterior, seja o espaço comum do condomínio ou a rua. Assim sendo, as deslocações dentro do domicílio não se enquadrariam no âmbito dos acidentes *in itinere*. No entanto, o trabalhador continua a ter de se deslocar do quarto para a sala ou para o escritório ou ir ao supermercado para comprar o que necessita para fazer o almoço em casa.

Destarte, não se pode concluir pela exclusão do conceito de acidente *in itinere* quando está em causa um teletrabalhador. Porquanto, além de o teletrabalhador se deslocar ocasionalmente à empresa, tem-se divulgado a figura do teletrabalho intermitente, em que o trabalhador, em determinados dias da semana, presta a sua atividade presencialmente, permanecendo, nos restantes dias da semana, a desempenhar o trabalho no seu domicílio.¹³⁶ Nestes casos, as deslocações do teletrabalhador enquadram-se no âmbito comum dos acidentes *in itinere*.

Importa primeiramente atender a deslocações feitas pelo teletrabalhador, fora do seu domicílio, pese embora este ser o seu local de trabalho. Na medida em que o trajeto feito pelo teletrabalhador, saindo do seu domicílio, se possa integrar na exceção prevista no nº 3 do art. 9º da LAT, pode o infortúnio ser qualificado como um acidente de percurso.¹³⁷ No fundo, há que apurar se a deslocação realizada é para a satisfação de necessidades atendíveis do trabalhador ou não. Tendo por base o carácter excepcional dos acidentes de percurso, importa verificar se o trajeto realizado pelo teletrabalhador e a necessidade de o realizar se enquadra na satisfação das mencionadas necessidades atendíveis.

Deste modo, se o teletrabalhador, antes de iniciar o trabalho no seu domicílio, vai levar os filhos à escola, o trajeto em questão enquadra-se no âmbito da satisfação de necessidades atendíveis. Da mesma forma, se o teletrabalhador, durante a pausa para almoço, sai de casa e vai almoçar a um restaurante próximo, o acidente ocorrido pode integrar o conceito de acidente de percurso, por se considerar que essa deslocação corresponde à satisfação de necessidades atendíveis do trabalhador. Embora

¹³⁵ ALEJANDRA SELMA PENALVA, “El accidente de trabajo en el teletrabajo. Situación actual y nuevas perspectivas”, *Temas laborales*, nº 134/2016, p. 151.

¹³⁶ PEDRO ROMANO MARTINEZ, “Acidentes de trabalho em teletrabalho”, *ob. cit.*, p. 26.

¹³⁷ *Ibidem*.

reconheçamos a natureza excecional do regime, é certo que a exclusão destas situações do conceito de acidente *in itinere* colocaria os trabalhadores em regime de teletrabalho numa situação de desigualdade relativamente aos restantes, que veriam semelhante sinistro ser reconhecido como acidente de trabalho, inexistindo razão que justifique tal diferença de tratamento. No mesmo sentido, JÚLIO GOMES afirma que deverá ser tutelado o trajeto que um trabalhador faça quando sair do seu domicílio para comprar bens consumíveis de que necessita com urgência para o seu trabalho.¹³⁸

Face à novidade que esta problemática apresenta para o nosso ordenamento jurídico, não existe jurisprudência nacional de forma a colmatar dúvidas que se colocam na doutrina. No entanto, a este respeito podemos atender – ainda que não se trate de teletrabalho – ao acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa¹³⁹, pugnando que tendo o acidente ocorrido quando a sinistrada regressava do supermercado onde se dirigira para comprar alimentos para o seu almoço e encontrando-se no percurso que cumpria habitualmente entre o local onde se abastecia para o almoço e o seu local de trabalho, o tribunal conclui pela qualificação de tal sinistro como acidente de trabalho.¹⁴⁰

As deslocações do teletrabalhador dentro da habitação – cremos – ser as que levantam mais questões e criam os maiores desafios ao ordenamento jurídico. Neste contexto, a deslocação que aqui ocorre traduz-se na deslocação de uma divisão para outra, não sujeitando o trabalhador a sair de casa, uma vez que, o local de trabalho é simultaneamente o local de habitação e assiste-se, no fundo, a uma equiparação do domicílio do trabalhador às instalações da empresa, como tal entendemos que deve ser considerado acidente *in itinere*.

No ordenamento jurídico alemão, o Senado do Tribunal Federal Social¹⁴¹, considerou como acidente de trabalho o sinistro ocorrido quando um trabalhador, que se deslocava do seu quarto para o andar de baixo da sua casa, – onde ficava o seu escritório –, caiu nas escadas e partiu uma vértebra torácica, em virtude de, segundo o referido tribunal, a contingência profissional ter consistido na primeira prestação de trabalho do trabalhador e, como tal, no interesse do empregador. Tenha-se em atenção que o tribunal

¹³⁸ JÚLIO GOMES, “Algumas reflexões críticas sobre a responsabilidade civil por acidentes de trabalho”, *ob. cit.*, p. 148.

¹³⁹ Ac. TRL, de 29 de abril de 2020, proc. n.º 3112/16.5T8BRR.L1-4, relatora Celina Nóbrega.

¹⁴⁰ JÚLIO GOMES alude ainda ao acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 21 de fevereiro de 2018 na qual foi decidida uma solução diferente, “*mas porque o trabalhador não provou que os bens alimentares se destinavam a consumo imediato,*” in “Algumas reflexões críticas sobre a responsabilidade civil por acidentes de trabalho”, *ob. cit.*, p. 147, nota 52.

¹⁴¹ Acórdão do Tribunal Social Federal (*Bundessozialgericht*), de 08 de dezembro de 2021, proc. n.º B 2 U 4/21 R, Disponível em https://www.bsg.bund.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/2021/2021_37.html.

de primeira instância considerou que tal ato devia ser enquadrado como ato preparatório não segurado, porquanto o mesmo visava que a prestação de trabalho se viesse a realizar no momento seguinte.¹⁴² De facto, parece-nos claro que tal acidente, a ocorrer no ordenamento jurídico português, configuraria um acidente de trabalho *in itinere* nos termos da al. b) do nº 2 do art. 9º da LAT.

5.5. Nexo de Causalidade

A verificação de um acidente de trabalho pressupõe a ocorrência de um evento súbito, no local e tempo de trabalho, e que provoque uma lesão na saúde ou integridade do trabalhador, reduzindo a sua capacidade de ganho. No entanto, nem todo o sinistro verificado no local de trabalho é acidente de trabalho, uma vez que, além de se relacionar com o tempo de trabalho, alguma doutrina considera necessária a existência de uma causa adequada entre o acidente e o trabalho prestado,¹⁴³ dando assim origem a uma segunda dimensão do nexos de causalidade previsto no art. 10º da LAT. A este respeito, e atendendo às especificidades que o teletrabalho coloca no âmbito do regime dos acidentes de trabalho, cumpre-nos tecer algumas considerações sobre o mesmo.

A responsabilidade do empregador pelos danos sofridos pelo trabalhador pressupõe a existência de um nexos de causalidade entre estes e o acidente. Neste ponto, a responsabilidade por acidentes de trabalho não apresenta particularidades relativamente ao regime comum. Na verdade, exige-se no âmbito da responsabilidade civil, um nexos causal entre o facto gerador da responsabilidade e o dano.

Contudo, o legislador, atendendo às especificidades da responsabilidade civil por acidentes de trabalho, estabelece no nº 1 do art. 10º da LAT uma presunção de causalidade ao prever que a lesão constatada no local e no tempo de trabalho se presume consequência do acidente de trabalho, simplificando desta forma tal nexos causal. De notar a inerente consequência da inversão do ónus da prova, tendo de ser o empregador a provar a ausência do nexos causal. Importa, no entanto, esclarecer que o reconhecimento da lesão só poderá constituir presunção de nexos causal no caso de ter sido feito pelo empregador. Desta forma, e em princípio, caso a lesão seja constatada por qualquer outra pessoa,

¹⁴² ANA LAMBELHO E JORGE MENDES, *ob. cit.*, p. 4.

¹⁴³ PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, *ob. cit.*, p. 858.

mesmo a seguir a um acidente ocorrido no local e tempo de trabalho, não funcionará a presunção de causalidade.

Não questionamos a aplicabilidade desta presunção no âmbito do teletrabalho, caso contrário estaríamos a violar o princípio da igualdade inscrito e não vislumbramos razões para tal desigualdade. No entanto, admitimos que esta aplicabilidade ao teletrabalho não é isenta de problemas, principalmente, cremos, no âmbito do teletrabalho móvel ou itinerante. Na verdade, quando o trabalhador presta atividade em regime de teletrabalho, a verificação da lesão terá necessariamente de ser feita por pessoa diversa do empregador, muitas vezes será constatada pelo próprio trabalhador.

Assim, para que o trabalhador possa beneficiar da referida presunção, será necessário que o mesmo demonstre que o local onde se constatou a lesão era o seu local de trabalho e no tempo de trabalho o que pode ser especialmente difícil de provar, atendendo às dificuldades da noção de local e tempo de trabalho *supra* aludidas.

Nos casos do teletrabalho móvel ou itinerante, onde os trabalhadores gozam de liberdade no local onde o trabalho é prestado, a aplicabilidade da presunção levanta ainda mais desafios dada a total indeterminabilidade do local de trabalho, neste caso, para que a presunção seja aplicada, o ónus de prova do trabalhador é muito mais oneroso e a prova do local de trabalho poderá ser especialmente difícil. Nestes casos, perante tal dificuldade, a determinação da existência denexo causal é feita nos termos gerais, cabendo a prova ao sinistrado ou aos seus familiares. Desta forma, cremos que a presunção deva ser aplicada *à priori* aos trabalhadores em teletrabalho, sem olvidar, no entanto, a difícil prova a cargo do trabalhador especialmente nos casos de teletrabalho móvel ou itinerante, permitindo assim afirmar que a aplicação da presunção de causalidade aos teletrabalhadores é aparente.¹⁴⁴

Por fim, cumpre-nos evidenciar a segunda dimensão do nexode causalidade que alguma doutrina tem vindo a evidenciar, designadamente PEDRO ROMANO MARTINEZ, isto é, o nexocausal entre a prestação da atividade e o acidente de trabalho, afirmando que nem todo o sinistro verificado no tempo e local de trabalho é acidente de trabalho, tornando-se necessária a existência de uma causa adequada entre o infortúnio e o trabalho.¹⁴⁵ Tal posição foi igualmente acolhida por TERESA COELHO MOREIRA

¹⁴⁴ Atendendo à manifesta dificuldade de demonstração do local onde se constatou a lesão era acidente de trabalho, o trabalhador em regime de teletrabalho em que não tenha sido fixado o local de trabalho por acordo, deve comunicar ao empregador qual o local de trabalho em cada momento.

¹⁴⁵ PEDRO ROMANO MARTINEZ, Direito do Trabalho, *ob. cit.*, p. 858.

considerando que “terá de haver um nexo causal entre o trabalho e o acidente produzido.”¹⁴⁶

Esta dimensão do nexo de causalidade enunciada permite, no âmbito do teletrabalho, diferenciar os acidentes ocorridos no domicílio do trabalhador considerados acidentes de trabalho e os acidentes domésticos. Deverá ser ressarcido ao abrigo do regime dos acidentes de trabalho o trabalhador que, aquando de uma pausa para um pequeno lanche durante a jornada de trabalho, apanhou um choque na torradeira?

A resposta deverá residir na conjugação dos conceitos de local e tempo de trabalho do art. 8º da LAT – em concordância, evidentemente, com o preceito referente ao teletrabalho presente na al. c) do nº 1 do mesmo art. –, a extensão do conceito de acidente consagrada com o art. 9º da LAT e o que se encontra previsto no acordo de teletrabalho, ao abrigo do art. 166º do CT, no que respeita à fixação do local onde o trabalhador habitualmente prestará a sua atividade, assim como o horário e período normal de trabalho.¹⁴⁷ Sem esquecer todas as considerações que tecemos *supra* acerca da delimitação do local de trabalho e tempo de trabalho, considerando toda a dificuldade que residirá em matéria probatória, alguns autores defendem que terá de haver ainda um nexo causal entre o trabalho prestado e o infortúnio.

No ordenamento jurídico alemão, a decisão do Senado do Tribunal Federal Social (*Bundessozialgericht*), considerou acidente de trabalho o ocorrido quando um trabalhador, que se deslocava do seu quarto para o andar debaixo da sua casa, onde ficava o seu escritório, caiu nas escadas e partiu uma vértebra torácica, em virtude de, segundo o tribunal, a circunstância consistir na primeira prestação de trabalho do trabalhador e, como tal, no interesse do empregador.

Assim, e no que aos acidentes de trabalho em teletrabalho diz respeito, tendemos a concordar e defender a necessidade da existência de um nexo causal entre o infortúnio e a prestação laboral no âmbito da caracterização/descaracterização do mesmo. Tal nexo causal permite dissociar os acidentes de trabalho propriamente ditos e os acidentes domésticos.

Ainda assim, não podemos ignorar a circunstância de o trabalhador em regime de teletrabalho ter de fazer face a contingências da mais variada ordem, pelo que, o infortúnio ocorrido nesta circunstância poderá ser considerado acidente de trabalho

¹⁴⁶ Teresa Coelho Moreira e Inês Dias, “Acidente de Trabalho no Regime de Teletrabalho”, *CIELO News*, ISSN-e 2532-1226, nº 1, 2023, p. 4.

¹⁴⁷ *Ibidem*.

atendendo aos desvios do local e tempo de trabalho feitos pelo trabalhador para satisfação de necessidades atendíveis à semelhança do previsto no art.9º. Não poderemos ignorar que nos movimentamos no domínio da responsabilidade pelo risco, havendo de ponderar a circunstância do empregador ser chamado a responder pelo sinistro num contexto que não domina. Pelo que caso não haja uma ligação entre o acidente e a prestação da sua atividade estaremos perante um acidente doméstico.¹⁴⁸

O critério que está a ser seguido pela jurisprudência é o da existência de um elemento de conexão entre o acidente e a prestação do trabalho. Teremos de perceber se tal critério se manterá quer na jurisprudência nacional, quer europeia, por forma a clarificarmos muitas das questões suscitadas quer pelo regime do teletrabalho, quer pela recente alteração legislativa.¹⁴⁹

¹⁴⁸ SARA LEITÃO, *ob. cit.*, pp. 225- 226.

¹⁴⁹ ANA LAMBELHO E JORGE MENDES, *ob. cit.*, p. 3.

CONCLUSÕES

O teletrabalho encontra-se previsto no nosso ordenamento jurídico desde 2003, no entanto, em virtude da sua escassa expressão, o regime previsto era marcadamente teórico e só o recurso intensivo a esta modalidade de prestação laboral colocou em evidência questões e problemas que não tinham sido ponderados anteriormente.

A Lei nº 83/2021, de 6 de dezembro, surgiu no contexto de uma pandemia na qual parte das soluções encontradas pelo legislador tiveram como causa problemas práticos, o que denotou uma falta de rigor e suscitou questões quanto à sua implementação num mercado de trabalho onde a verificação do teletrabalho deixou de ser residual para passar a ser o modo habitual de prestação laboral. Cremos, no entanto, que a intervenção do legislador terá sido precipitada, tendo sido produto de um contexto pandémico em que o teletrabalho foi um mecanismo utilizado para minorar o risco biológico.

De facto, fruto da emergência pandémica, a intervenção legislativa não permitiu estabelecer um regime que permitisse resolver os problemas práticos que o teletrabalho suscita, nomeadamente, a aplicação da LAT aos teletrabalhadores. A aplicação deste regime aos sinistros ocorridos durante a prestação da atividade em regime de teletrabalho carece de uma ponderação e uma análise passando pela aplicação dos conceitos tradicionais em matéria de acidentes de trabalho ao contexto específico do teletrabalho. As fronteiras muito ténues entre tempo de trabalho e tempo de descanso e local de trabalho e local de descanso suscitam muitas questões, nomeadamente, de distinção entre aquilo que se considera por acidente de trabalho e acidente doméstico.

Ainda que esteja expressamente prevista a igualdade entre teletrabalhadores e os demais trabalhadores que prestam atividade laboral nos moldes tradicionais, o regime da forma como está previsto gera desigualdade entre os teletrabalhadores e os trabalhadores em regime comum o que poderá levar a que esta modalidade de contrato de trabalho, com inerentes vantagens para o trabalhador e empregador, não seja tão requisitada nem aproveitadas as vantagens da mesma. Posto isto, “nem todos os acidentes que venham a ocorrer numa situação de teletrabalho poderão ser caracterizados como sendo acidente de trabalho.”¹⁵⁰ O acidente doméstico é aquele que ocorre no domicílio do trabalhador, não se relacionando com a prestação da atividade laboral.¹⁵¹ No entanto, o sinistro ocorrido

¹⁵⁰ ANA LAMBELHO E JORGE MENDES, *ob. cit.*, p. 3.

¹⁵¹ PEDRO ROMANO MARTINEZ, “Acidentes de trabalho em teletrabalho”, *ob. cit.*, p. 25.

no domicílio do teletrabalhador pode consubstanciar ao mesmo tempo um acidente de trabalho e um acidente doméstico. Na prática, esta distinção revela-se complexa atento o facto de, na realização da prestação laboral ou nas pausas, poderem ser praticados atos da vida privada que estão igualmente relacionados com a atividade laboral.¹⁵² Não ignoramos, por isso, que as fronteiras entre um acidente de trabalho e o acidente doméstico por vezes são muito ténues.

No nosso entendimento, a LAT carece de profundas modificações na configuração dos acidentes de trabalho em contexto de teletrabalho de forma a delimitar, o preciso local ou locais, onde o acidente de trabalho se possa verificar, com vista a restringir os eventuais acidentes, que não têm qualquer ligação ao trabalho, e que possam ser remetidos a esta figura para efeitos de ressarcimento de danos.

Desta forma, as alterações operadas pelo legislador tanto no CT como na LAT revelaram-se insuficientes e, em parte, disfuncionais quando em causa está o trabalho à distância, designadamente, o teletrabalho. Os desafios, problemas e dúvidas interpretativas só são ultrapassados quando o legislador dedicar uma matéria específica a este, cremos, contrato de trabalho especial e dedicar um capítulo específico na LAT. Caso se mantenha a necessidade de aplicação de conceitos tradicionais a realidades novas e em permanente mudança, a uniformização de conceitos e o suprimento de questões não será colmatada, apenas camuflada.

Atendendo à proximidade temporal da última alteração legislativa do teletrabalho, não nos vislumbra ser provável, pelo menos num tempo breve, a existência de uma nova alteração legislativa, ainda que consideremos ser profícua de forma a autonomizar a regulação do teletrabalho e o regime dos acidentes de teletrabalho para suprimir dúvidas interpretativas e garantir a efetiva igualdade, *supra* aludida, e que na prática não se verifica. Assim sendo, cremos que as dúvidas que este tema levanta só serão colmatadas, nos próximos anos, através da jurisprudência de forma a uniformizar doutrina e a aplicabilidade de determinados conceitos.

¹⁵² PEDRO ROMANO MARTINEZ, “Acidentes de trabalho em teletrabalho”, *ob. cit.*, p. 25.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AMADO, João Leal, *Contrato de Trabalho - Noções Básicas*, 4ª Edição, Almedina, 2023.

AMADO, João Leal, “Teletrabalho: o novo normal dos tempos pós-pandémicos e a sua nova lei”, Observatório Almedina, 29/12/2021, disponível em <https://observatorio.almedina.net/index.php/2021/12/29/teletrabalho-o-novo-normal-dos-tempos-pos-pandemicos-e-a-sua-nova-lei/>

Comissão Europeia, “Crescimento, Competitividade, Emprego - Os desafios e as pistas para entrar no século XXI”, Livro Branco, 1994, disponível em <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/a3b8ffa2-9f87-4edc-940d-e768d4a06fd2/language-pt>

COSTA, Ana Cristina Ribeiro, “A saúde e segurança no novo regime do teletrabalho: reflexões sobre o “sentido mais favorável aos trabalhadores,” *Questões Laborais*, nº 60, 2022, pp. 153-179.

COSTA, Ana Cristina Ribeiro, “Riscos psicossociais e Covid-19: o renascimento da saúde e segurança no trabalho”, *Tripalium, Justicia Social y Trabajo Decente, e-revista*, vol. II, nº 3, 2020, disponível em <https://tripaliumsite.files.wordpress.com/2020/09/tripalium-4.pdf> , pp. 3-15.

FERNANDES, António Monteiro, *Direito do Trabalho*, 21ª Edição, Almedina, 2022.

FERNANDES, António Monteiro, “O regime atual da relação de trabalho pode responder à crise?”, *Covid 19 e trabalho: o dia seguinte, Estudos APODIT 7* (coord. Maria do Rosário Palma Ramalho e Teresa Coelho Moreira), AAFDL, 2020, pp.13-23.

GOMES, Júlio, “Algumas reflexões críticas sobre a responsabilidade civil por acidentes de trabalho”, *Julgar*, nº 43, Almedina, 2021, pp.133-150.

GOMES, Júlio, “*O acidente de Trabalho, O Acidente In Itinere e a sua descaracterização*”, Coimbra Editora, 2013.

GOMES, Júlio, “O teletrabalho obrigatório em tempos de COVID-19 e algumas insuficiências do regime jurídico português”, *Trabalho na era digital: que Direito? /Work in a digital era: legal challenges, Estudos APODIT 9* (coord. Maria do Rosário Ramalho/Catarina Carvalho/Joana Nunes Vicente), AAFDL, 2021, pp.179-205.

GOMES, Maria Irene, “O teletrabalho e as condições de trabalho: desafios e problema”, in *AAVV, E.Tec Yearbook 2020 AI & Robotics, JusGov*, Universidade do Minho, sob coordenação de Maria Miguel Carvalho, pp.155-169.

LAMBELHO, Ana e Jorge Mendes, “Acidentes de Trabalho no Regime de Teletrabalho em Portugal”, *CIELO News, ISSN-e 2532-1226*, nº 1, 2023, disponível em <https://dialnet.unirioja.es/ejemplar/621576>

LAMBELHO, Ana, “O trabalho à distância, o teletrabalho e os trabalhadores autónomos economicamente dependentes em Portugal,” *Questões Laborais*, nº 60, 2022, pp. 32-55.

LEITÃO, Luís Menezes, *Direito do Trabalho*, 6ª edição, Almedina, 2019.

LEITÃO, Sara, “Acidentes de trabalho em teletrabalho”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, 2021 – I, pp. 209-232.

MARTINEZ, Pedro Romano, “Acidentes de trabalho em teletrabalho”, *Revista de Direito da Responsabilidade*, Ano 5, 2023, disponível em <https://revistadireitoresponsabilidade.pt/2023/acidentes-de-trabalho-em-teletrabalho-pedro-romano-martinez/>

MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito do Trabalho*, 10ª Edição, Almedina, 2022.

MOREIRA, Teresa Coelho e DIAS, Inês, “Acidente de trabalho em regime de teletrabalho”, *CIELO News, ISSN-e 2532-1226*, nº 1, 2023, disponível em <https://dialnet.unirioja.es/ejemplar/621576>

MOREIRA, Teresa Coelho, “Novas tecnologias: Um admirável mundo novo do trabalho?” *Revista de Direitos e Garantias Fundamentais*, Vitória, nº11, 2012, pp. 15-52.

MOREIRA, Teresa Coelho, “Teletrabalho e privacidade”, *Questões Laborais*, nº 60, 2022, pp. 181-197.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma, “Teletrabalho: reflexões sobre uma projeção da sociedade da informação no mundo do trabalho”, *Direito da Sociedade da Informação*, Vol. V, Coimbra Editora, 2004.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte IV, Contratos e Regimes Especiais*, Almedina, 2019.

RAMALHO, Maria Rosário Palma, *Tratado de Direito do Trabalho. Parte II – Situações Laborais Individuais*, 8ª Edição, Almedina, 2021.

REDINHA, Maria Regina Gomes, “Relações Atípicas de Emprego (A Cautionary Tale)”, CIJE. Universidade do Porto, 2009.

REDINHA, Maria Regina, “A noção de teletrabalho na Lei 83/2021, de 6 de dezembro”, *Questões Laborais*, nº 60, 2022, pp. 21-30.

REDINHA, Maria Regina, “Teletrabalho 2020 ou o encanto de Janos”, *Covid-19 e o Trabalho: o dia seguinte, Estudos APODIT 7* (coord. Maria do Rosário Ramalho/Teresa Coelho Moreira), AAFDL, 2020, pp. 39-48.

ROUXINOL, Milena Silva, “O direito ao teletrabalho após a Lei nº 83/2021, de 6 de dezembro,” *Questões Laborais*, nº 60, 2022, pp. 79-97.

SELMA PENALVA, Alejandra, “El accidente de trabajo en el teletrabajo. Situación actual y nuevas perspectivas”, *Temas laborales* nº 134/2016, pp. 129-166.

SELMA PENALVA, ALEJANDRA, “El accidente de trabajo en el teletrabajo”, *CIELO News*, ISSN-e 2532-1226, nº 1, 2023, disponível em <https://dialnet.unirioja.es/ejemplar/621576>

SEVILA SÁNCHEZ, Juan José, “Teletrabajo y Accidentes de Trabajo”, *CIELO News*, ISSN-e 2532-1226, nº 1, 2023, disponível em <https://dialnet.unirioja.es/ejemplar/621576>

SOUSA, Duarte Abrunhosa, “Breve viagem pelo regime do teletrabalho na “legislação COVID””, in *Covid-19 e o Trabalho: o dia seguinte, Estudos APODIT 7* (coord. Maria do Rosário Ramalho/Teresa Coelho Moreira), AAFDL, Lisboa, 2020, pp. 49-63.

VICENTE, Joana Nunes, “A nova disciplina do acordo para a prestação de teletrabalho-comentário aos artigos 166º e 167º do Código do Trabalho”, *Questões Laborais*, nº 60, 2022, pp. 57-78.