



Teletrabalho: análise dos regimes português e brasileiro

Mestrado em Solicitação de Empresa

Isabela Bento Santos Lopes

Leiria, novembro de 2021



Teletrabalho: análise dos regimes português e brasileiro

Mestrado em Solicitadoria de Empresa

Isabela Bento Santos Lopes

Dissertação realizada sob a orientação da Professora Doutora Ana Lambelho.

Leiria, novembro de 2021

Originalidade e Direitos de Autor

A presente dissertação é original, elaborada unicamente para este fim, tendo sido devidamente citados todos os autores cujos estudos e publicações contribuíram para a elaborar.

Reproduções parciais deste documento serão autorizadas na condição de que seja mencionado a Autora e feita referência ao ciclo de estudos no âmbito do qual a mesma foi realizada, a saber, Curso de Mestrado em Solicitadoria de Empresa, no ano letivo 2020/2021, da Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico de Leiria, Portugal, e, bem assim, à data das provas públicas que visaram a avaliação destes trabalhos.

Dedicatória

À minha mãe Ana, aos meus irmãos Rafael,
Carolina e Miguel e a minha amada tia Flor.

Agradecimentos

Ao David, pois trilhar este caminho só foi possível com o seu apoio e companheirismo.

À minha mãe e irmãos, por serem a minha força e motivação.

À minha coordenadora e orientadora Dra. Ana Isabel Lambelho Costa, pela sua disponibilidade, orientação exemplar e compreensão durante todo o curso.

Ao Geremias por me alegrar nos momentos de cansaço.

À espiritualidade por me ajudar a conduzir da melhor forma a minha trajetória e escolhas.

Resumo

Ao longo do tempo, as inovações tecnológicas têm trazido grandes mudanças nos modelos de trabalho. Com isso, o teletrabalho, que antes era pouco utilizado, tem assumido um papel cada vez mais relevante, principalmente com a pandemia causada pelo SARS-CoV, que fez com que mais pessoas tivessem que aderir a esta modalidade. Igualmente, passou a ser de interesse Estatal para controle de disseminação do vírus e uma solução para que as empresas continuassem operando. Assim, o presente estudo analisa o tratamento dado pelos ordenamentos jurídicos português e brasileiro ao teletrabalho, com especial enfoque na adequação dos regimes jurídicos instituídos às novas necessidades trazidas pela expansão do teletrabalho, considerando as repercussões na sociedade e no mercado de trabalho.

Palavras-chave: Revolução Tecnológica. Teletrabalho. Flexibilidade. Subordinação Jurídica. Acordo-Quadro Europeu. Teletrabalho obrigatório. Desconexão. Reforma Trabalhista Brasileira.

Abstract

Over time, technological innovations have brought about great changes in work models. With this, telework, which was previously little used, has assumed an increasingly relevant role, especially with the pandemic caused by SARS-CoV, which has made more people adhere to this modality. Likewise, it became of State interest to control the spread of the virus and a solution for companies to continue operating. Thus, this study analyzes the treatment given by the Portuguese and Brazilian legal systems to telework, with a special focus on the adequacy of the established legal regimes to the new needs brought about by the expansion of telework, considering the repercussions on society and the labor market.

Keywords: Technological Revolution. Telework. Flexibility. Legal Subordination. European Framework Agreement. Mandatory telecommuting. Disconnection. Brazilian Labor Reform.

Índice

Originalidade e Direitos de Autor.....	iii
Dedicatória.....	iv
Agradecimentos.....	v
Resumo.....	vi
Abstract.....	vii
Lista de siglas e acrônimos.....	x
1. Introdução.....	1
2. Do passado ao presente: a revolução tecnológica e o surgimento do teletrabalho	3
3. Do Teletrabalho.....	6
3.1. Conceito de teletrabalho e de teletrabalhador.....	6
3.2. Modalidades de teletrabalho.....	8
3.2.1. Modalidades de acordo com o critério geográfico de execução do trabalho ..	10
3.2.1.1. O teletrabalho prestado no domicílio do trabalhador.....	10
3.2.1.2. O teletrabalho em telecentros.....	11
3.2.1.3. O teletrabalho móvel.....	12
3.2.1.4. Teletrabalho Transfronteiriço.....	12
3.2.2. Modalidades de acordo com o critério do tipo de ligação entre o teletrabalhador e a empresa.....	15
3.2.3. Modalidades de acordo com o vínculo jurídico entre as partes.....	15
3.2.3.1. O teletrabalho subordinado.....	15
3.2.3.2. Teletrabalho parassubordinado.....	18
3.2.3.3. Teletrabalho autônomo.....	20
3.2.1. Modalidades de acordo de acordo com o critério do tipo de ligação entre o teletrabalhador e a empresa.....	21
3.2.2. Teletrabalho por acordo das partes.....	21
3.2.2.1. Teletrabalho por decisão do trabalhador.....	22
3.2.2.1.1. Teletrabalho para as vítimas de violência doméstica.....	22

3.2.2.1.2.	Trabalhadores com filhos até de 3 (três) anos e novas alterações.....	25
3.2.2.2.	Teletrabalho por força da lei.....	28
4.	O teletrabalho no ordenamento jurídico português.....	32
4.1.	Considerações gerais.....	32
4.2.	O Acordo-Quadro Europeu de 2002 do Código do Trabalho de 2003.....	32
4.3.	O regime jurídico do teletrabalho no Código do Trabalho de 2009.....	33
4.3.1.	Igualdade de tratamento.....	33
4.3.2.	Privacidade do teletrabalhador e segurança da informação.....	36
4.3.3.	O teletrabalho e os direitos coletivos.....	42
4.4.	O teletrabalho na Administração Pública.....	46
5.	Teletrabalho no ordenamento jurídico brasileiro – CLT.....	48
6.	Adequação do regime do teletrabalho ao trabalho na era digital.....	53
6.1.	Os Projetos de Lei sobre o regime de teletrabalho.....	54
6.2.	Reflexão crítica sobre a regulação do teletrabalho subordinado em Portugal e no Brasil.....	59
7.	Conclusão.....	63
	Referências Bibliográficas.....	64

Lista de siglas e acrônimos

al ^a	alínea
art.º	artigo
CC	Código Civil
CEEP	Centro Europeu de Empresas com Participação Pública e Empresas de Interesse Económico Geral
CES	Confederação Europeia de Sindicatos
CNPD	Comissão Nacional de Proteção de Dados
CRFB	Constituição da República Federativa do Brasil
cf.	Conferir
Colab.	Colaboração
Coord.	Coordenação
CPC	Código de Processo Civil
DL	Decreto-Lei
Ed.	Edição
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
IRCT	Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho
LTFP	Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas
MP	Medida Provisória
MPT	Ministério Público do Trabalho
n.º/ n.ºs	Número/ números
OCDE	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico
p./pp.	página/páginas
PGT	Procuradoria Geral do Trabalho
PL	Projeto de Lei
Rev.	Revista
RGPD	Regulamento Geral de Proteção de Dados
TIC	Tecnologias de informação e comunicação
TST	Tribunal Superior do Trabalho
UE	União Europeia
UEAPME	Associação Europeia de Artesanato, Pequenas e Médias Empresas

UNICE União das Confederações da Indústria e dos Empregadores da Europa
v. *vide*
v.g. *verbi gratia*
Vol. Volume

1. Introdução

A presente dissertação tem por objetivo examinar as legislações relativas ao teletrabalho subordinado no Direito português e no Direito brasileiro, de modo a refletir se ambos os enquadramentos jurídicos são satisfatórios diante do cenário atual de pandemia.

Durante o período pandêmico da Covid-19, verificou-se uma utilização massiva do teletrabalho, motivada pela obrigatoriedade do seu uso, o que levou muitos países a colocarem na ordem do dia a discussão sobre a necessidade de regulação do teletrabalho (Espanha, por exemplo, regulou esta forma de prestação de trabalho) ou da adequação das normas existentes (o que aconteceu, por exemplo, em Portugal e no Brasil).

Deve referir-se, no entanto, que, o instituto do teletrabalho não é tão recente, sendo antes uma consequência da revolução tecnológica ocorrida no século XX.

O desenvolvimento da internet e das tecnologias de informação e comunicação (TIC) permitiu que o trabalho pudesse ser realizado a partir de qualquer lugar e a qualquer tempo, dissipando-se os entraves das distâncias físicas.

Nessa perspectiva, há uma desmaterialização do local de trabalho, gerando uma maior flexibilidade, diminuição de custos e burocracias, trazendo maior autonomia tanto para o trabalhador quanto para o empregador.

No ordenamento jurídico português, o teletrabalho está previsto desde o Código do Trabalho de 2003, inspirado pelo Acordo-Quadro Europeu de 2002, e atualmente permanece no Código do Trabalho de 2009. Por outro lado, no Brasil, o teletrabalho esteve presente no art.º 6.º da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), em 2011, sendo abordado novamente na reforma trabalhista de 2017.

Optando pelo teletrabalho, um dos benefícios que o empregador poderá ter é o aumento da produtividade pois, o trabalhador irá usufruir de maior comodidade no seu local de trabalho e, eventualmente, adaptar seus horários. O facto de trabalhar com muito mais satisfação impacta no aumento da produtividade do trabalho. Ademais, outras vantagens são a flexibilidade na organização, gestão e produção empresarial, otimização dos espaços, facilidade nos recrutamentos, aumento da satisfação dos trabalhadores, menor absentismo e maior resistência a fatores externos que possam prejudicar no funcionamento das unidades produtivas e a diminuição dos custos, sendo este um tema de bastante discussão.

Para as pessoas que residem em zonas diferentes da localização da empresa, para os deficientes físicos ou que estejam com alguma limitação, o teletrabalho gera oportunidade para que estas pessoas sejam inseridas no mercado de trabalho.

Por outro lado, apesar de o trabalhador poder ter uma redução no nível de fadiga diário causado pelo trabalho, o afastamento e isolamento trazido pelo teletrabalho, a ausência do convívio social com os demais trabalhadores, pode acarretar em problemas psicológicos como a depressão.

Todavia, as vantagens e inconvenientes dependerão de cada caso concreto, podendo ser diferentes de profissional para profissional.

Neste trabalho iremos, além de apreciar se as atuais legislações portuguesa e brasileira são adequadas às demandas dos tempos atuais, proceder ao enquadramento jurídico do teletrabalho, em Portugal e no Brasil .

Este trabalho utiliza como metodologia a pesquisa documental e bibliográfica, bem como a língua portuguesa com a variante linguística geográfica do Brasil.

2. Do passado ao presente: a revolução tecnológica e o surgimento do teletrabalho

Ao longo da história, as tecnologias foram-se desenvolvendo e se aprimorando, impactando diretamente em todos os aspectos da vida social, inclusive na área trabalhista. Atualmente, podemos dizer que as TIC estão intrínsecas no cotidiano.

Na segunda metade do século XX, com a revolução tecnocientífica, além do surgimento dos computadores e da internet, nasce também a robótica e as telecomunicações eletrônicas. Estes avanços não só na tecnologia como nas diversas áreas científicas estão associados à globalização.

Na senda de Batalha (2007, pp. 256 /257):

Com o aparecimento e desenvolvimento das comunicações e do computador desenvolveu-se uma nova sociedade, nomeadamente nos campos da produção e da organização do trabalho, em todos os setores da atividade, aliás, também já relatado pela OCDE: “podem ser utilizadas em todos os setores e em todas as funções, tanto no setor produtivo como na sociedade em geral” e reafirmadas no Acordo Quadro Europeu sobre Teletrabalho.

À medida que as TIC entram na vida quotidiana – nos locais de trabalho, no domicílio de cada um, nas escolas, ou nas instituições (públicas ou privadas) – a profundidade do seu impacto sobre a vida económica e social torna-se mais evidente (Rebelo, 2004, p. 3).

As TIC reconfiguram as relações de trabalho (Rebelo, 2004, p.3), passando-se de um modelo rígido, onde o trabalho tinha que ser prestado num horário fixo com delimitação geográfica, sempre no mesmo local, para um modelo flexível, em que o trabalho pode ser produzido de qualquer lugar a qualquer tempo, podendo haver uma comunicação em tempo real com o empregador, sendo um potencializador do modo de produção capitalista. (Ramalho, 2019, p.22; Batalha 2007, p. 257).

Nessa perspetiva é possível perceber que há uma desmaterialização do local de trabalho, gerando uma maior flexibilidade, diminuição de custos e burocracias, trazendo maior autonomia tanto para o trabalhador como para o empregador.

Quanto ao surgimento do termo “teletrabalho”, Susana Ferreira dos Santos (2017, p. 24), no seu artigo “O Yin Yang da prestação subordinada em regime de teletrabalho”, descreve que embora seja discutível a sua origem, a maioria da doutrina atribui a invenção do conceito do teletrabalho a Jack Nilles, um norte-americano, vulgarmente designado como

o “pai do teletrabalho”, que, no contexto da crise petrolífera dos anos 70, começou a estudar a possibilidade de levar o trabalho ao trabalhador como solução para a necessidade de diminuir o consumo de combustíveis nas deslocamentos diárias e para os problemas de trânsito delas decorrentes.

Ainda sobre o surgimento do teletrabalho, Wilfredo Sanguinetti, indica um conjunto de fatores que determinou o surgimento do teletrabalho no início dos anos noventa, sendo eles o espetacular desenvolvimento das TIC e os menores custos de acesso às mesmas; o desenvolvimento das telecomunicações, bem como a demanda por maior flexibilidade organizacional e horária por parte das empresas e trabalhadores.

Afirma, ainda, o autor que *“así concebida, la de teletrabajo es una noción individualista o “antropocéntrica”, en la medida en que se encuentra referida exclusivamente a las tareas desarrolladas a distancia por personas físicas, de forma individual y aislada.”*

É possível perceber que o surgimento do teletrabalho está ligado com o desenvolvimento das tecnologias, pois sem as mesmas não haveria possibilidades da realização do trabalho à distância. Assim, Rodrigues (2011, p. 89) afirma que a globalização do comércio e dos mercados assentou no desenvolvimento das novas tecnologias de informação e comunicação fazendo com que o teletrabalho assumisse um papel importante na sociedade atual.

A cada década o mundo passa por diversas mudanças, exigindo novas dinâmicas para solucionar as questões do quotidiano. As empresas, o comércio e a economia não param, havendo assim a necessidade de adaptação do modelo de trabalho às transformações desencadeadas pelos fenômenos econômicos, sociais e tecnológicos, de modo a redefinir tempo e espaço. Assim, nascem novos conceitos e novas condições de realização do trabalho.

A Sociedade da Informação assume uma importância crescente na vida coletiva atual e introduz uma nova dimensão no modelo das sociedades modernas. Os computadores fazem parte da nossa vida individual e coletiva e a internet e o multimídia são, cada vez mais, onnipresentes (Xavier et.al.,2017, p. 14).

Conforme foi possível observar ao longo do capítulo, a sociedade precisava de um sistema de trabalho mais flexível, compatível com os novos padrões tecnológicos, surgindo assim o teletrabalho aliados as TIC, proporcionando uma redução nos custos da empresa, maior comodidade para o empregador e para o seu trabalhador ou prestador de serviço, além

da possibilidade de poder executar a sua atividade profissional, de qualquer local, a qualquer hora, possibilitando a continuidade do trabalho.

3. Do Teletrabalho

3.1. Conceito de teletrabalho e de teletrabalhador

Existem na doutrina diversas definições para o termo “teletrabalho”, o que denota a complexidade da expressão. Susana Ferreira dos Santos (2017, p. 25) aponta que:

A maioria da doutrina menciona a dificuldade em encontrar uma noção satisfatória para esclarecer o conceito de teletrabalho. O facto de ser uma realidade estudada por investigadores de diferentes áreas torna ainda mais complexa esta tarefa. De facto, o teletrabalho é analisado de diferentes perspetivas científicas: por sociólogos, psicólogos, geógrafos, engenheiros, economistas, gestores. Para além do mais, o teletrabalho acarreta várias possibilidades conceituais, uma vez que poderá estar em causa uma relação de trabalho subordinada, autónoma ou numa difícil zona intermédia; bem como uma relação de natureza privada ou pública.

A corrente doutrinária maioritária leva ao entendimento que, de maneira geral, o teletrabalho é aquele que pode ser exercido à distância, utilizando, para isto, infraestruturas de TIC, promovendo uma maior flexibilidade na organização do trabalho, além de permitir uma melhoria económica para o empregador e de produtividade do trabalho para o trabalhador.

Nesta sequência, Rebelo (2004, p. 3) disserta que “o teletrabalho se apresenta justamente como uma nova forma de organizar o trabalho, cuja característica principal é a de estabelecer entre as duas partes (uma entidade empregadora e um trabalhador) um conjunto de relações laborais à distância asseguradas por instrumentos informáticos e/ou instrumentos de telecomunicações”.

Também nesta linha, Ramalho (2019, p. 171) assevera que o teletrabalho corresponde a um tipo de trabalho cuja especificidade decorre da conjugação de um fator geográfico, que é a separação entre o trabalhador e as instalações da empresa, e de um fator funcional, que se refere ao tipo de prestação laborativa desenvolvida, que passa pelo recurso intensivo a tecnologia de informação e comunicação.

Compartilha-se do mesmo entendimento da autora, ressaltando que, para a mesma, para que haja a configuração do teletrabalho deve haver a junção da prestação de serviço a distância com a utilização dos meios informáticos¹.

¹ Santos, S. F. (2017, p. 25) reitera que a prestação laboral tem de ser realizada, de forma habitual, fora da empresa e com recurso às tecnologias de informação e comunicação (TIC). Estamos perante um trabalho realizado à distância, isto é, fora das instalações do empregador, recorrendo, de forma intensa, às TIC, pelas quais empregador e trabalhador estabelecem uma conexão e comunicam. Se não se utilizam as TIC, não estamos perante o teletrabalho, uma vez que a sua utilização é condição *sine qua non* para a existência desta modalidade de trabalho.

Ainda neste sentido, Lambelho&Gonçalves (2021, p. 137) trazem a seguinte interpretação do texto do art.º 165.º do CT/2009:

a) É um contrato de trabalho com um regime jurídico próprio atentas, sobretudo, **duas especificidades**: um fator geográfico – é trabalho habitualmente prestado fora da empresa² – e um fator funcional – é trabalho prestado com recurso a tecnologia da informação e de comunicação;

b) Pode haver trabalho prestado habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologia de informação e de comunicação que não é regulado nos artigos 165º a 171º³; referimo-nos ao teletrabalho autónomo; neste caso, se houver dependência económica, poder-se-á considerar um contrato equiparado (art.º 10.º) e, eventualmente, aplicar as regras do contrato de trabalho no domicílio (Lei n.º 101/2009, de 8 de setembro)⁴.
(Grifos do autor)

Por outro lado, Pedro Romano Martinez distingue entre teletrabalho em sentido o lato e teletrabalho em sentido estrito.

Em sentido lato, o teletrabalho refere-se à prestação de qualquer atividade a distância. Já o teletrabalho em sentido estrito engloba as situações em que o trabalhador além de distante geograficamente, ele encontra-se conectado à empresa por meios eletrônicos (Martinez, 2001, pp. 140/141).

No ano de 2002, mais precisamente no dia 16 de julho, em Bruxelas, foi assinado o Acordo Quadro sobre Teletrabalho, tendo como uma de suas finalidades definir o termo teletrabalho, além de conferir aos teletrabalhadores os mesmos direitos e proteção jurídica que possuem os demais tipos de trabalhadores, aqueles que trabalham nas instalações físicas das empresas.

Assim, as normas constantes no Acordo-Quadro visam promover o desenvolvimento desta forma de trabalho, salvaguardando a proteção dos trabalhadores e os interesses dos empregadores. Em Portugal, as regras do acordo foram implementadas de maneira legislativa no Código do Trabalho de 2003 (aprovado pela Lei nº 99/2003, de 27 de agosto), nos artigos 233.º a 243.º.

² Cumpre destacar que com as alterações ao CT/2009 em matéria de teletrabalho, aprovadas no dia 05 de novembro de 2021, o art.º 165.º recebeu nova redação, passando a prever-se que teletrabalho é a prestação de trabalho em regime de subordinação jurídica do trabalhador a um empregador que ocorre em “local não determinado” por este, e não mais em local “habitualmente fora da empresa”.

³ Ao entrar em vigor o texto de substituição do projeto de Lei, serão aditados na subsecção V do CT/2009 os arts. 166.º-A, 169.º-A, 169.º-B, 170.º-A e 199.º-A.

⁴ As alterações também remodelaram a condição do teletrabalhador parassubordinado – aquele que possui a dependência econômica – concedendo-lhe mais igualdade com os trabalhadores subordinados. Para isto, foi acrescentado ao art.º 165.º o n.º 2, determinando que serão aplicadas aos trabalhadores parassubordinados as disposições contidas nos arts. 168.º, 169.º-A, 169.º-B, 170.º e 170.º-A. São temas que tratam dos equipamentos e sistemas, da organização, direção e controle do trabalho, dos deveres especiais, a privacidade do teletrabalhador e da saúde e segurança no trabalho, respectivamente.

O Acordo Quadro de 2002 definiu o teletrabalho⁵, trazendo um conceito amplo de teletrabalhador, sendo o mesmo um profissional que executa sua atividade laboral fora dos locais convencionais, as instalações da empresa, valendo-se para isto intensivamente dos meios informáticos. O conceito de teletrabalhador poder-se-á também de forma mais abrangente se incluirmos o profissional independente ou parassubordinado. Todavia, para esta forma de teleraballo não serão aplicados os arts. 165.º ao 171.º do CT/2009.

Para elucidar ainda mais o significado do termo teletrabalho, Ramalho (2019, pp. 28/29) explica que o teletrabalho surge dentro de uma categoria de contratos de trabalho especiais, sendo um produto das tendências de flexibilização que alteraram significativamente o regime geral dos contratos de trabalho, cujo traço desviante entre esta modalidade de trabalho e a tradicional reside no facto de corresponder a um trabalho a distância, que não é prestado nas instalações do empregador, diferente do que ocorre nos vínculos laborais comuns.

Podemos concluir que o teletrabalho se afasta das características das relações de trabalho típicas, trazendo uma nova forma de percepção sobre o espaço-tempo do trabalho, modernizando e trazendo mais flexibilidade e autonomia para o trabalho.

3.2.Modalidades de teletrabalho

Muitos associam o teletrabalho àquele que é realizado em casa. Todavia, o teletrabalho sofreu um processo de desenvolvimento e ao seu significado original juntaram-se outras formas de teletrabalhar (Santos, 2017, p. 24).

Conforme mencionado por Lambelho & Gonçalves (2021, p. 138) esta espécie de trabalho flexível pode ser realizada na residência do teletrabalhador, em locais partilhados por vários trabalhadores disponíveis para o e//feito (telecentros; locais de *coworking*), em instalações da empresa, geograficamente distantes do local onde desenvolve a sua principal atividade, (escritórios satélite), dos telecentros, ou o próprio trabalho móvel e transfronteiriço.

Todos se enquadram no modelo de teletrabalho, desde que o trabalhador/teletrabalhador possua meios informáticos para se comunicar com o

⁵ O Acordo Quadro de 2002 definiu o teletrabalho como forma de organização e /ou execução do trabalho, recorrendo às tecnologias da informação no âmbito de um contrato ou de uma relação de trabalho, em que o trabalho que também poderia ser executado nas instalações da empresa é realizado regularmente fora dessas instalações. E teletrabalhador é entendido como qualquer pessoa que teletrabalha de acordo com a definição anterior.

empregador, seja por videochamadas, *e-mail* ou outros dispositivos disponíveis pela *Internet*. Com a evolução da tecnologia, até em num café ou dentro do carro, desde que esteja conectado às TIC⁶.

A doutrina europeia refere-se de forma frequente ao critério locativo, que respeita ao local de trabalho, e apresentam-se as seguintes modalidades de teletrabalho: domiciliário, móvel, em telecentros e transfronteiriço. Há quem confunda toda a dimensão do teletrabalho com a modalidade domiciliária, porém, não são a mesma coisa (Rodrigues, 2011, p. 109).

De acordo com o entendimento de Batalha (2007, p. 257), as características do teletrabalho possibilitadas pelas novas tecnologias, ao permitirem a anulação do espaço-tempo, possibilitam e fazem da “externalização” da atividade laboral uma forma de internalização e uma nova forma de produção capitalista, sem alterar a causa e o fim da relação jurídico-laboral.

Conforme já mencionado, o trabalho a distância é todo aquele que prestado fora do estabelecimento do empregador, que vai além do teletrabalho. Com base nisso, Rodrigues (2011, p. 93) menciona que o trabalho flexível abrange todas as formas atípicas de prestação de trabalho. Essa atipicidade dá-se em relação ao local de trabalho, o tempo e a duração.

Sendo assim, podemos dizer que o teletrabalho é um dos tipos de trabalho a distância e de trabalho flexível, contudo estes dois tipos de trabalho não se resumem apenas ao teletrabalho.

No tocante às modalidades do teletrabalho, podemos classificá-las a partir de vários critérios: o geográfico, o do tipo de ligação com a empresa, o da relação jurídica existente entre as partes e o do facto jurídico que está na génese do teletrabalho.

A partir do critério geográfico, existem quatro modalidades de teletrabalho: o trabalho em casa; o realizado em centros-satélites e o trabalho móvel ou itinerante e o teletrabalho transfronteiriço.

Se considerarmos o tipo de ligação do trabalhador ao empregador, podemos distinguir entre teletrabalho *online* e teletrabalho *offline* (Susana Ferreira dos Santos, 2015, p. 32).

Podemos considerar a divisão do teletrabalho pelo vínculo jurídico, podendo ser conduzido em três molduras contratuais: a do trabalho subordinado, autônomo ou trabalho autônomo com dependência econômica do prestador (Ramalho. 2019. p. 175).

⁶ De acordo com Gomes (2020, p. 9), o conceito de teletrabalho determinado pelo legislador adota uma noção suficientemente elástica que permite que o teletrabalho seja realizado em diversos locais, seja de forma mista, alternada ou pendular.

Por fim, se perspetivarmos o teletrabalho considerando o facto jurídico que está na sua génese, tem-se o teletrabalho por acordo, o teletrabalho por decisão do teletrabalhador; e o teletrabalho por força da lei.

Passemos a analisar, sumariamente, cada uma destas modalidades de teletrabalho.

3.2.1. Modalidades de acordo com o critério geográfico de execução do trabalho

3.2.1.1. O teletrabalho prestado no domicílio do trabalhador

Esta modalidade de teletrabalho é a mais frequente. Porém, muitas vezes, é confundida com o trabalho no domicílio, regulado pela Lei n.º 101/2009, de 8 setembro.

O trabalho no domicílio, com base no art.º 1.º da Lei n.º 101/2009, é aquele cuja atividade é realizada, sem subordinação jurídica, no domicílio ou estabelecimento do trabalhador ou em que o trabalhador compra a matéria-prima a determinado vendedor, fornecendo-lhe o produto acabado por certo preço, desde que, em qualquer dos casos, exista dependência económica do beneficiário da atividade.

Assim, é possível notar uma das diferenças entre o trabalho no domicílio e o teletrabalho subordinado regulado nos arts. 165.º a 171.º do CT/2009, pois, conforme já foi falado, o teletrabalho a que se refere a legislação trabalhista é a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a TIC.

Ainda uma outra distinção é que o teletrabalho pode ser realizado em outros locais, ou seja, não se limita a residência do trabalhador. Deste modo, concordando com o pensamento do doutor Marco Antonio Rediniz, pode dizer-se que enquanto o trabalho à distância pode ser considerado gênero, tanto o teletrabalho quanto o trabalho no domicílio podem ser considerados espécies de trabalho à distância. O primeiro tem como particularidade a exigência de utilização de recursos eletrónicos de informática e de comunicação, o que não ocorre necessariamente com o trabalho em domicílio.

De acordo com Batalha (2007, p.294), o teletrabalhador que tem como posto principal de trabalho o seu domicílio, poderá também realizar seu trabalho na empresa, em centro satélite ou telecentros, não ficando restrito apenas à sua residência. Vale ressaltar que o trabalho realizado eventualmente nas instalações da empresa não descaracteriza o teletrabalho.

3.2.1.2. O teletrabalho em telecentros

O teletrabalho pode ser desenvolvido em telecentros, escritório-satélite, ou centros comunitários, ambos distantes da sede ou das instalações principais do empregador e que poderão ser propriedade da empresa ou não. Nestes locais, o trabalhador terá disponível a estrutura necessária (os meios telemáticos) para realizar suas funções.

O teletrabalho em *telecottages*, de acordo com o ensinamento de Fincato (2020, pp. 86 e 87), são espaços que podem ser utilizados também para trabalho e estão situados em regiões rurais ou de difícil acesso e, normalmente, de menor escolaridade. São quase confundidos com os telecentros, não fosse o particular de sua localização e a possibilidade de parcerias público-privadas para sua instalação, uma vez que a estrutura poderá servir, também, à educação e capacitação da população regional, contribuindo para o desenvolvimento de políticas públicas de emprego, por exemplo, notoriamente na modalidade de ensino a distância.

Experiências importantes nesta modalidade de teletrabalho são realizadas em países como Inglaterra, Irlanda, Suécia, Noruega, Finlândia, Dinamarca, França e Alemanha e obtiveram sucesso.

Por outro lado, Redinha (1999, pp. 12 e 13) entende que um centro afim da *telecottage* é o mesmo que escritório satélite, sendo uma unidade física, apartada da sede ou localização central da empresa, onde vários teletrabalhadores partilham o espaço e equipamento necessário para a sua atividade. Trata-se de um local tipicamente suburbano e a sua dimensão depende fundamentalmente da economia de escala obtida em termos de equipamento e de serviços.

Ainda neste sentido, Redinha (1999, p. 13) traz a distinção entre centros comunitários e escritórios satélite dos telecentros.

Desta forma, de acordo com autora, os escritórios satélites são ocupados exclusivamente por trabalhadores de uma mesma empresa, enquanto nos centros comunitários coexistem teletrabalhadores vinculados a vários empregadores e até profissionais independentes, cuja utilização do espaço é cedido por uma entidade ou tem os gastos suportados e partilhados pelas pessoas e organizações utilizadoras. Já os telecentros são uma estrutura de acolhimento de meios informáticos e de comunicação, é aberto ao público em geral e não se dirige à prestação de teletrabalho. São colocados à disposição de clientes computadores e ligações telemáticas, mediante um preço estabelecido em função do tempo de utilização.

Com o processo de globalização e as mudanças nas formas de trabalho mais flexíveis, existe uma “nova” modalidade de trabalho que são os nômades digitais. São profissionais que trabalham online e, portanto, não precisam estar presentes num escritório, cidade ou país em particular. Eles podem trabalhar em qualquer lugar do mundo, desde que tenham uma boa conexão à internet, ou seja, o trabalho é realizado a partir do uso das TIC. Vale ressaltar que nem todo trabalhador remoto é necessariamente um nômade digital, para isso precisa existir a característica do nomadismo, que é o não ter uma moradia fixa.

Muitos nômades digitais utilizam o *coworking*, que são locais de trabalho compartilhados por diversas pessoas que trabalham de forma independente.

3.2.1.3. O teletrabalho móvel

Em contrapartida, no teletrabalho móvel ou itinerante, o prestador de serviço poderá executar as suas tarefas de qualquer local: ele pode estar num café, numa praça ou num centro comercial; basta o uso de um portátil e de rede de comunicação sem fio que permita executar o seu trabalho. Santos (2015, p. 34) afirma que esta modalidade de teletrabalho é denominada por muitos como *mobile telework*, ou por *deskless job*, permite ao teletrabalhador estar em contacto com o seu empregador ou com os seus clientes sem qualquer balizamento espacial.

3.2.1.4. Teletrabalho Transfronteiriço

O teletrabalho transfronteiriço ocorre quando o teletrabalhador realiza as suas atividades laborais num país diferente daquele em que funciona a empresa – por exemplo, um trabalhador que more e execute suas tarefas laborais no Brasil, enquanto a sede da empresa funciona em Portugal – podendo ser considerado teletrabalho transregional, transnacional ou transcontinental (Rebelo, 2014, p. 37).

Neste modelo de teletrabalho, apesar da distância geográfica ser ainda maior do que nas outras formas de teletrabalho apresentadas, a presença das TIC possibilitam que o trabalho seja realizado e concretizado da mesma maneira que um trabalho presencial.

Susana Ferreira dos Santos (2015, p. 37/38) explica que com a globalização da contratação laboral houve uma internacionalização das relações de trabalho, levando ao aparecimento da modalidade do teletrabalho transfronteiriço ou internacional, que pode ser dividido em *offshore*, em que empregador e trabalhador encontram-se em localidades

geograficamente distantes; ou *transborder telework*, onde as partes estão em países diferentes, todavia, partilham uma fronteira comum.

O trabalho transfronteiriço pode trazer um problema sobre a lei aplicável à relação jurídico-laboral, em que, perante um conflito de normas no espaço, há que verificar a existência de convenções internacionais específicas.

Os conflitos laborais relativos as aplicações da lei no espaço podem ocorrer por inúmeros motivos, seja pela contratação de trabalhadores no estrangeiro para trabalhar numa empresa nacional, trabalhadores e empresas nacionais para trabalhar noutros países, com o local da assinatura do contrato podendo ser diverso tanto do local de trabalho do empregador, como da localização da empresa, dentre diversos outros exemplos. Martinez (2019, p. 270) traz o entendimento que diante da maioria dos casos, usa-se como base para resolver estes conflitos a Convenção n.º 19 da OIT, de 1925, aprovada pelo Decreto n.º 16.588, de 12 de março de 1929, que regula a igualdade de tratamento entre os trabalhadores, seja estrangeiro e nacionais em relação aos acidentes de trabalho; a Convenção da OIT n.º 143, aprovada pela Lei n.º 52/78, de 25 de junho, para resolver as condições abusivas de imigração, procurando estabelecer um tratamento igualitário.

Também poderá ser aplicada a Convenção de Roma, de 1980, para os contratos celebrados até dezembro de 2009, aqueles realizados a partir de 17 de dezembro de 2009, tem-se o Regulamento CE n.º 593/2008, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 17 de junho de 2008.

Ambas as normas, a Convenção e o Regulamento, admitem que os contraentes escolham qual a lei que irá regular o contrato de trabalho, cuja escolha não pode ter como consequência privar o trabalhador da proteção que lhe proporcionam as disposições não derogáveis por acordo (art.º 8.º, n.º 1 do Regulamento e art.º 6º, n.º 1 da Convenção).

Caso não haja previsão sobre a escolha da Lei a ser utilizada, o contrato de trabalho será regulado: a) Pela lei do país em que o trabalhador, no cumprimento do contrato, presta habitualmente o seu trabalho, mesmo que tenha sido destacado temporariamente para outro país, ou b) Se o trabalhador não prestar habitualmente o seu trabalho no mesmo país, pela lei do país em que esteja situado o estabelecimento que contratou o trabalhador, a não ser que resulte do conjunto das circunstâncias que o contrato de trabalho apresenta uma conexão mais estreita com um outro país, sendo em tal caso aplicável a lei desse outro país. (art.º 6.º, n.º 2 da Convenção de Roma e n.º 2 do art.º 8.º do Regulamento).

Outrossim, os n.º 3 e 4 estabelecem que se não for possível determinar a lei aplicável nos termos do n.º 2, o contrato será regulado pela lei do país onde se situa o estabelecimento

que contratou o trabalhador, ou se resultar do conjunto das circunstâncias que o contrato apresenta uma conexão mais estreita com um país diferente do indicado nos n.º 2 ou 3, é aplicável a lei desse outro país.

Vale ressaltar que o disposto na Convenção e no Regulamento não pode prejudicar a aplicação das regras do país do foro que regulem imperativamente o caso concreto, independentemente da lei aplicável ao contrato (art.º 7.º, n.º 2 da Convenção e n.º 2.º do art.º 9.º do Regulamento).

Ramos (2015, 455-459) faz uma análise do entendimento do Tribunal de Justiça nos casos em que não existe a previsão contratual sobre a Lei de qual país será aplicada, nos casos dos trabalhadores que prestam serviços em vários Estados, para os contratos assinados até 2009, utilizando como base a Convenção de Roma. Assim, sobre o “local habitual de trabalho”, é considerado aquele em que o trabalhador exerce efetivamente as suas atividades e na falta de um centro de negócios, o lugar onde ele exerce a maior parte das suas atividades. No caso dos trabalhadores dos transportes internacionais, por exemplo, por ser difícil determinar qual o local habitual, este poderá ser aquele em que se situa o lugar a partir do qual ele recebe as suas missões e as instruções de transporte, onde se encontra suas ferramentas e organiza o seu trabalho, bem como onde o trabalhador cumpre o essencial das suas obrigações para com o empregador.

De acordo com Martinez (2019, p. 274), embora o Regulamento unifique o direito de conflitos em matéria contratual dos Estados-Membros a ele vinculados, não exclui a aplicação de outras fontes nacionais.

No Brasil, com base nas normas do Direito Internacional Privado, as regras gerais para resolução destes conflitos baseiam-se entre a aplicação das normas do local da execução do contrato e na autonomia da vontade das partes. Assim, de acordo com art.º 198.º do Código de Bustamante (Decreto 18.871/1929), Tratado Internacional ratificado pelo Brasil, a lei aplicável seria a do local de prestação de serviços.

Contudo, de maneira geral, no Brasil, o posicionamento jurisprudencial é aquele de sempre optar pela regra mais favorável para o trabalhador, tendo em vista a sua hipossuficiência comparada ao empregador, tendo em vista que o Direito do Trabalho se baseia no princípio da proteção, pois é através dela que poderá haver equilíbrio entre as partes na relação jurídica laboral. Assim, em caso de conflito de normas, aplicar-se-á aquela mais benéfica para o trabalhador, seja ela brasileira ou estrangeira.

Esse é o entendimento jurisprudencial, plasmado na Súmula 207 do Tribunal Superior do Trabalho, TST, “a relação jurídica trabalhista é regida pelas leis vigentes no país da prestação de serviço e não por aquelas do local da contratação”.

Por conseguinte, o trabalho transfronteiriço dá ao empregador a oportunidade de contratar melhores profissionais para a sua empresa, independente da localização, ampliando assim as oportunidades de trabalho para os interessados e movimentando o mercado.

3.2.2. Modalidades de acordo com o critério do tipo de ligação entre o teletrabalhador e a empresa

A realização do trabalho pelo teletrabalhador pode variar dependendo da ligação com a empresa, que poderá ser de maneira *online* ou *offline*.

Será *online* quando existe a ligação telemática entre as partes e o uso de internet com constante interação entre as partes. O teletrabalhador e o seu superior ou colegas de equipe estão interagindo e trocando informações a partir do uso constante das tecnologias de comunicação, ou seja, o computador do teletrabalhador encontra-se inserido numa rede de comunicações eletrônicas, intranet, que permite o diálogo com todos os outros que se encontram inseridos na rede (Rodrigues, 2011, p. 109). No que respeita ao tipo de comunicação informática ou telemática estabelecida entre o teletrabalhador e o respectivo credor, esta comunicação pode ser mais ou menos intensa, consoante o trabalhador esteja em contato com o credor de uma forma permanente, intermitente ou esporádica (*on line* ou *off line*) e em termos de reciprocidade ou unilaterais (Ramalho, 2019, p. 174).

Quanto ao modelo *offline*, o empregador irá fornecer as orientações necessárias para o trabalho que será desenvolvido e o teletrabalhador envia após o término.

Vale frisar que o facto do teletrabalho ser realizado *offline* não quer dizer que não exista o uso das TIC; o que não há é a interação constante entre as partes, mas o trabalho realizado pelo teletrabalhador *offline* é através de meios informáticos, bem como o envio deste trabalho se dá pelo uso das TIC.

3.2.3. Modalidades de acordo com o vínculo jurídico entre as partes

3.2.3.1. O teletrabalho subordinado

No direito trabalhista, um elemento que configura o vínculo empregatício é a subordinação jurídica.

Tal como acontece no trabalho prestado presencialmente, também o teletrabalhador pode realizar a sua prestação de forma autônoma ou subordinada.

O regime jurídico do teletrabalho pode enquadrar-se em pelo menos três molduras contratuais diferentes, a saber: o trabalho subordinado, o autônomo e o autônomo com dependência econômica do prestador (Ramalho, 2019, p. 175).

O objeto de estudo da presente dissertação é o teletrabalho subordinado, ou seja, a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação.

No tocante a subordinação jurídica no teletrabalho, é a mesma subordinação para os demais tipos de trabalho. De acordo com o art.º 128º n.º 1, al.ª e) e n.º 2, do CT português, o trabalhador deve cumprir as ordens e instruções do empregador (ou do superior hierárquico) respeitantes à execução ou disciplina do trabalho, bem como à segurança e saúde no trabalho.

A CLT, por ser aplicável apenas aos trabalhadores que possuem uma relação de subordinação jurídica, ao determinar o conceito de teletrabalho no seu art.º 75.º - B, não menciona a subordinação como sendo um critério para o teletrabalho, como faz o art.º 165.º do CT/2009. A CLT preocupa-se apenas, no artigo mencionado, em distinguir o teletrabalhador interno do externo⁷.

De acordo com o art.º 11.º do CT/2009 essa subordinação pode ser entendida como a atividade prestada pelo trabalhador dentro do âmbito de organização do empregador e sob a sua autoridade, o que pode ser enquadrado também no teletrabalho. O fator geográfico não impede que o teletrabalhador, mesmo estando longe das instalações da empresa, siga as diretrizes da mesma, as ordens e instruções emitidas pelo empregador, e que este aplique sanções.

Por assim dizer, se faz necessário verificar se estão preenchidos os elementos integrantes da subordinação jurídica, antes de aplicar o regime.

De acordo com a Lei, o teletrabalho subordinado subdivide-se em externo e interno⁸. Encontra-se regulado pelo art.º 166º⁹, n.º 1 do CT/2009, que diz que poderá exercer a

⁷ v. art.º 75 – B da CLT: considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo. Trabalho externo é aquele que necessariamente precisa ser realizado fora da empresa e não está condicionado ao uso das TIC, como por exemplo, os motoristas, os instaladores de eletricidade, dentre outros.

⁸ v. Leitão (2016, p. 506), que se refere a teletrabalho externo e a teletrabalho interno, enquanto Fernandes (2017, p. 211), usa a denominação teletrabalho originário e de teletrabalho superveniente.

⁹ Mesmo com as novas alterações, esta disposição continuará no art.º 166.º do CT, porém, seu texto sofreu alterações.

atividade em regime de teletrabalho um trabalhador da empresa ou outro admitido para o efeito, mediante a celebração de contrato para prestação subordinada de teletrabalho¹⁰.

Sendo assim, o teletrabalho externo é exercido por um novo trabalhador, que não tinha vínculo empregatício com a empresa, admitido para o efeito, mediante a celebração de contrato para prestação subordinada de teletrabalho.

Quanto ao teletrabalho subordinado interno, é um trabalhador que já possui vínculo com a empresa, é feita uma alteração no contrato já existente, passando o trabalhador para a modalidade de teletrabalho¹¹.

Desta forma, compreende-se que o regime do teletrabalho pode resultar da contratação de um trabalhador já nesta modalidade (Lambelho&Gonçalves, 2021, p. 136) ou, pode dar-se a partir da modificação do vínculo laboral pré-existente (Fernandes, 2017, pp. 211/212) no caso de um trabalhador já vinculado à empresa.

No teor do acordo deve conter a identificação das partes, o local em que o trabalhador irá exercer habitualmente o seu trabalho, o período normal do trabalho diário e semanal e o horário, a atividade contratada e a categoria correspondente, todos os valores que o teletrabalhador terá direito, incluindo as prestações suplementares e acessórias, bem como a propriedade e responsabilidade pela instalação e manutenção dos instrumentos de trabalho¹².

As alterações contratuais devem sempre ser a partir de acordo entre as partes, inclusive no que se refere a mudança do local de trabalho por parte do teletrabalhador.

Vale ressaltar que a aplicação do teletrabalho para um trabalhador interno ocorre a partir do acordo entre as partes, salvo para os trabalhadores vítimas de violência doméstica e os que possuem filhos menores de três anos de idade, que podem solicitar o regime de teletrabalho a partir da sua vontade unilateral, de acordo com o art.º 166º, n.º 2 e n.º 3 do CT/2009, respectivamente.

¹⁰ O mesmo ocorre no Brasil: poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual, como também poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial, por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual., conforme art.º 75.º C, § 1º e 2º da CLT.

¹¹ De acordo com o novo texto do art.º 166.º, n.º 2, além da possibilidade de alteração no contrato inicial, o acordo de teletrabalho também poderá ser autónomo em relação a ele.

¹² V. art.º 166.º n.º 2 do texto de substituição (art.º 166.º, n.º 4 do CT/2009 antes da alteração).

3.2.3.2. Teletrabalho parassubordinado

O instituto da parassubordinação é uma categoria híbrida que se encontra entre o subordinado e o autónomo, abrangendo as formas de trabalho que não são classificadas propriamente, nem como um, nem como outro (Nascimento. 2010, p. 418).

Um teletrabalhador parassubordinado é doutrinariamente considerado como um teletrabalhador autónomo que se encontra numa situação de dependência económica (Santos, 2015, p. 105), esta dependência poderá ser sobre os rendimentos ou relativa à atividade prestada, em que esta pode se dar de forma exclusiva total ou parcial.

Assim, para o teletrabalhador economicamente dependente poderá ser aplicada a Lei n.º 101/2009, de 8 de setembro, pois, a mesma declara, no seu art.º 1.º que regula a prestação de atividade, sem subordinação jurídica, no domicílio ou em instalação do trabalhador, bem como a que ocorre para, após comprar a matéria-prima, fornecer o produto acabado por certo preço ao vendedor dela, desde que em qualquer caso o trabalhador esteja na dependência económica do beneficiário da atividade.

Com base nos ensinamentos de Leitão (2014, p. 85), esta técnica de escolher uma terceira via entre a subordinação e a independência surgiu na Itália, na década de 70, diante da necessidade de reforma de seu Código Civil, para melhor distribuir o ônus da prova em demandas trabalhistas, com a Lei n.º 533/1973, plasmado no art.º 409º do CPC italiano.

Por sua vez, a Alemanha adotou a parassubordinação logo em seguida, em 1974, no 12º da *Tarifvertragsgesetz* que define as *arbeitnehmerähnliche Personen* como trabalhadores juridicamente independentes, mas economicamente dependentes, que têm necessidade de uma proteção aos trabalhadores subordinados. No caso da Itália, o art.º 409º do seu CPC estendeu o regime processual laboral aos litígios relativos às relações de agência e representação comercial, bem como às outras relações de colaboração, que se concretizem em prestações de trabalho continuado e coordenado, mesmo sem cariz subordinado (Leitão 2014, p. 85).

Leitão faz a seguinte comparação entre os dois ordenamentos:

A diferença entre as duas situações é que os “quase-assalariados” alemães são definidos por uma necessidade de proteção social idêntica à dos trabalhadores subordinados, a qual lhes é por esse motivo concedida, enquanto que os “parassubordinados” italianos se caracterizam por continuarem a ser trabalhadores independentes, aos quais a legislação laboral não é aplicável, a não ser nos casos expressamente previstos na lei, como o processo laboral ou a higiene e segurança no trabalho.

Quanto o uso desta prática em Portugal, Leitão informa que já foi implantada há algum tempo no país a regra de estender os princípios da legislação laboral a certos contratos de prestação de serviços que implicassem uma situação de dependência econômica por parte do prestador do serviço, em relação ao beneficiário da atividade, presente no art.º 10º do CT/2009.

Assim, a parassubordinação fica como um meio termo entre os trabalhos subordinado e independente, em que a situação configura um trabalho autônomo, mas por haver a dependência do trabalhador, serão equiparados a trabalho com subordinação, como na Lei italiana acima mencionada.

Quanto ao conceito de “dependência econômica”, este é um conceito indeterminado, mas a sua existência é condição *sine qua non* para a aplicação dos regimes jurídicos específicos (Susana Ferreira dos Santos, 2015, p. 106).

Quanto à interpretação do conceito de dependência econômica devemos atentar no esclarecimento da Dr^a Susana Ferreira dos Santos:

O conceito não deverá ser entendido num sentido meramente económico, atribuído tão só à necessidade da retribuição como forma de prover ao sustento familiar. Deve ter-se em conta que o produto entregue pelo trabalhador autónomo ao beneficiário da atividade só tem interesse para este, existindo assim uma espécie de exclusividade ou de monopólio.

De acordo com o Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social, Lei n.º 110/2009, de 16 de setembro, no seu art.º 141, n.º 2, considera que os trabalhadores independentes que sejam considerados economicamente dependentes de uma única entidade contratante beneficiam ainda do regime jurídico de proteção social na eventualidade de desemprego, estabelecido no Decreto-Lei n.º 65/2012.

Estes institutos criados são importantes, uma vez que a realidade do mundo trabalhista sofre mudanças.

Já em Espanha, a Lei 20/2007 e o Real Decreto 197/2009, regularam o trabalho autónomo economicamente dependente. Nos termos do art.º 11º da Lei, trabalhador autónomo economicamente dependente é aquele que exerce uma atividade econômica ou profissional com fins lucrativos e de forma habitual, pessoal, direta e predominante para uma pessoa singular ou coletiva, denominada cliente, de quem dependem economicamente para receberem dele, pelo menos, 75 por cento dos seus rendimentos.

Atualmente, com a necessidade de mudança na lei de teletrabalho, devido às reflexões trazidas pela situação pandêmica, o texto de substituição aprovado concede um rol de equiparação dos trabalhadores com dependência econômica muito maior. Abrange a

responsabilidade em relação aos equipamentos e sistemas, em que o empregador será responsável pela disponibilização dos equipamentos e a compensação de todas as despesas adicionais comprovadas pelo trabalhador na forma do novo art.º 168.º; também terão seus horários respeitados, seja aos horários de participação nas reuniões virtuais, que devem ser dentro da sua jornada, seja nos casos em que são obrigados a comparecer nas instalações da empresa, devendo ser informados com antecedência mínima de 24 horas, de acordo com o 169.º-A; também possuem direito a todos os deveres especiais presentes no art.º 169.º-B e direito a privacidade do art.º 170.º, além das práticas de segurança e saúde no trabalho presentes no art.º 170.º-A.

3.2.3.3. Teletrabalho autônomo

Saindo do modelo tradicional inicial dos contratos de trabalho, com a presença da subordinação, falaremos um pouco do teletrabalho prestado pelos trabalhadores autônomos.

O teletrabalhador autônomo tem o mesmo regime dos trabalhadores autônomos, não existindo uma legislação específica¹³. Os teletrabalhadores subordinados possuem uma relação de emprego com uma prestação de trabalho, enquanto os teletrabalhadores autônomos possuem uma relação de prestação de serviço.

Para Batalha (2007, p. 178), o teletrabalhador autônomo é aquele que trabalha por conta própria, assumindo para si os riscos de sua atividade, com a obrigação dos resultados ao cliente da sua atividade, o qual apenas recebe sua remuneração após a entrega do resultado, por meio de recibo correspondente ao pagamento realizado pela atividade prestada. Nessa modalidade de teletrabalho, o trabalhador possui maior liberdade de trabalhar no local e da forma que desejar, sem que haja nenhuma interferência do cliente, sendo relevante apenas o resultado do trabalho, conforme o que foi acordado entre as partes.

Assim, o controle do tempo do trabalho, uma das características da subordinação, não estarão presentes nos contratos de prestação de serviço do teletrabalhador autônomo, pois, conforme Batalha (2007, p. 284), o que caracteriza um trabalhador por conta alheia é a alienabilidade na atividade produtiva, devendo ser questionado a quem pertence o resultado do trabalho e os riscos nele presentes.

Complementando o pensamento de Batalha, podemos citar Martinez (2001, 276) que explica que no trabalho autônomo existe a obrigação de entrega do resultado e não de meios. Assim, entendemos que no caso do teletrabalho autônomo o trabalhador é contratado para

¹³ O regime previsto no CT é apenas aplicável ao teletrabalho subordinado, ficando excluído da sua regulamentação o teletrabalho realizado com autonomia (Gomes, 2020, p. 9)

apresentar um determinado resultado, enquanto no subordinado existe a prestação contínua do serviço.

Deste modo, entendemos que, ao contrário do que ocorre em uma relação de trabalho com a presença da subordinação, o teletrabalhador autônomo não estará sujeito ao controle e poder de direção por parte do empregador, poderá levar a execução da atividade no seu horário e ritmo, devendo apenas a entrega do resultado¹⁴.

3.2.1. Modalidades de acordo de acordo com o critério do tipo de ligação entre o teletrabalhador e a empresa

3.2.2. Teletrabalho por acordo das partes

Hodiernamente, na atual legislação trabalhista vigente, salvo as exceções previstas no art.º 166.º n.º 2 a 4 do CT/2009, e nos Decretos-Lei do Estado de Emergência de 2020/2021, o teletrabalho subordinado só é possível mediante acordo escrito entre as partes.

De acordo com o art.º 166.º, n.º 1 do CT/2009, pode exercer a atividade em regime de teletrabalho um trabalhador da empresa ou outro admitido para o efeito, mediante a celebração de contrato para prestação subordinada de teletrabalho.

Na CLT, assim como no CT de Portugal (art.º 167.º do CT/2009), pode ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual (art.º 75.º-C, § 1º da CLT)¹⁵.

Antes das alterações aprovadas em 5 de novembro de 2021, o art.º 167.º do CT/2009 determinava que nos casos de trabalhadores internos, a duração inicial do contrato para prestação subordinada de teletrabalho não poderia exceder três anos ou o prazo estabelecido em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (n.º 1) e ao cessar o contrato, o trabalhador retomaria a prestação do trabalho nos termos acordados ou previstos no IRCT.

Atualmente, a partir da entrada em vigor da nova legislação, o acordo de teletrabalho poderá ser celebrado com ou sem duração determinada. Havendo prazo determinado, este não poderá exceder seis meses, renovando-se automaticamente por iguais períodos, se nenhuma das partes declarar por escrito, até 15 dias antes do término, que não pretendem a

¹⁴ O que pode ocorrer nas contratações do teletrabalho é a discussão sobre a presença ou não da subordinação jurídica e a configuração de um contrato de trabalho. Assim, de acordo com Rebelo, (2019, p. 325), alguns dos critérios a serem analisados é a periodicidade com que são realizados os pagamentos e se são realizados (pois o trabalho autônomo pode ser gratuito), a quem pertencem os instrumentos de trabalho, quem desempenha as funções de direção ou chefia, se o trabalhador está sujeito a horários ou período de trabalho, dentre outros.

¹⁵ Conforme mencionado anteriormente, o novo texto do art.º 166.º, n.º 2 traz a possibilidade de existência de um contrato de teletrabalho autônomo ao contrato de trabalho inicial.

ua renovação (art.º 167º, n.º 1 e n.º 2 do texto de substituição), e no final do acordo, o trabalhador poderá retornar ao regime presencial, sem prejuízo da sua categoria, antiguidade e quaisquer outros direitos reconhecidos aos trabalhadores em regime presencial em situação idêntica (n.º 5).

Nos casos em que o acordo não tiver prazo de duração, para cessação do contrato, quaisquer das partes pode comunicar a outra por escrito, passando a produzir efeito no 60º dia posterior (art.º 167º, n.º 3 do texto de substituição).

Em caso de denúncia ao contrato, permanece o prazo de 30 dias já previsto anteriormente pelo art.º 167.º, n.º 2do CT/2009 (n.º 4 do texto de substituição), seja para os acordos com duração determinada, como para os de duração indeterminada.

3.2.2.1. Teletrabalho por decisão do trabalhador

Buscando proteger as relações de trabalho a partir de valores como a dignidade da pessoa humana, o sustento do trabalhador e da sua família, a legislação trabalhista portuguesa dispõe de mecanismos para que o trabalhador possa dar continuidade a sua laboração e não perder o sustento da sua família em algumas situações da vida privada que podem afetar a atividade laboral, utilizando para isto o teletrabalho.

Para as vítimas de violência doméstica e para os que possuem filhos até três anos, aparte as especificidades de cada um, a decisão pelo regime de teletrabalho é unilateral, exclusiva do trabalhador, sobrepondo-se à vontade do empregador, desde que cumpridos todos os requisitos previstos na Lei, ou seja, são situações especiais de teletrabalho não assentes no acordo entre as partes¹⁶.

3.2.2.1.1. Teletrabalho para as vítimas de violência doméstica

O CT/2009 assegura às vítimas de violência doméstica, a possibilidade de recorrer à justificação de faltas, à suspensão do contrato de trabalho, à transferência para outro local de trabalho, à possibilidade de alteração da carga horária de trabalho e à possibilidade de exercer a sua atividade profissional por teletrabalho, sendo esta última o objeto deste estudo.

De acordo com o art.º 2.º, alª a) da Lei n.º 112/2009, de 16 de setembro, com as últimas alterações introduzidas pela Lei n.º 57/2021, de 16 de agosto, que trata do regime

¹⁶ No Brasil até o presente momento, devido as normas em matéria de teletrabalho ainda serem escassas, não existe nenhum normativo sobre o teletrabalho para as vítimas de violência doméstica ou pais com crianças de até três anos de idade.

jurídico aplicável à prevenção da violência doméstica e à proteção e à assistência das suas vítimas, entende-se por vítima a pessoa singular que sofreu um dano, nomeadamente um atentado à sua integridade física ou mental, um dano moral, ou uma perda material, diretamente causada por ação ou omissão, no âmbito do crime de violência doméstica previsto no artigo 152.º do Código Penal.

A vítima de violência doméstica pode ser aquela que passa por danos físicos e/ou também psicológicos, que acabam por interferir no desempenho da sua atividade laboral. Muitas vezes não querem sair de casa devido às marcas das agressões, por medo de serem encontradas pelo seu agressor e sofrerem novos atentados, por terem que se esconder, dentre outros casos. Contudo, estas pessoas também não podem perder o seu sustento (e da sua família), gerando um grande impasse entre a sua vida privada e profissional.

Deste modo, a Lei n.º 112/2009, que trata do regime jurídico aplicável à prevenção da violência doméstica e à proteção e assistência suas vítimas, também tutela os direitos trabalhistas das vítimas (art.º 3.º, alª e), concedendo-lhes, como uma forma de proteção, a possibilidade de exercer as suas atividades laborais em regime de teletrabalho.

É importante salientar que para que o empregador possa aceitar o pedido de teletrabalho por parte do trabalhador, a função deste deve ser compatível com este tipo de trabalho, caso contrário não será possível. Dito isto, uma atividade que para ser realizada é imprescindível a presença do trabalhador no local de trabalho (como por exemplo uma empresa de limpeza, cujo trabalhador é auxiliar de limpeza), não será possível recorrer ao teletrabalho.¹⁷

Isto posto, sendo possível a aplicação do teletrabalho, devem ser seguidas as indicações do art.º 166º, n.º 2 do CT/2009 que nos remete as condições do artigo 195.º, n.º 1º, vejamos:

Art.º 195.º Transferência a pedido do trabalhador

1 - O trabalhador vítima de violência doméstica tem direito a ser transferido, temporária ou definitivamente, a seu pedido, para outro estabelecimento da empresa, verificadas as seguintes condições:

- a) Apresentação de queixa-crime;
- b) Saída da casa de morada de família no momento em que se efetive a transferência.

Da interpretação do artigo supracitado, percebemos as duas condições cumulativas que é a apresentação da denúncia e saída da casa de moradia da família.

¹⁷ v. art.º 41º *caput* da Lei n.º 112/2009 e art.º 166.º, n.º 4 do CT/2009.

Concordamos com o entendimento de Joana Vasconcelos (2011, p. 343) que considera tais requisitos cumulativos de apresentação da denúncia¹⁸ e da saída da casa de morada da família como uma imposição problemática, tendo em vista que este último pode por acabar excluindo as situações de teletrabalho no domicílio, sendo que a vítima é quem deveria optar pela modalidade de teletrabalho que mais se ajuste à sua necessidade. Nesse sentido, Catarina Carvalho (2014, p. 163) complementa que essa determinação parece pressupor impedimento as modalidades de teletrabalho em posições móveis ou telecentros.

Ressalta-se ainda que existem casos em que a vítima permanece na sua residência e o agressor é quem sai da morada de família. Desta forma, o direito ao teletrabalho no domicílio não deveria ser excluído pela simples interpretação positivista da legislação, tal como afirmam Ravara & Mascarenhas (2020, p. 471), segundo os quais tal modalidade da prestação de trabalho se adequa perfeitamente às situações em que a vítima permanece na casa de morada de família e o agressor se mostra afastado da mesma e inibido de dela se aproximar, em consequência da medida de coação de afastamento da habitação, não sendo desejável que a vítima se desloque ao local de trabalho habitual, dado que o agressor o conhece.

Ravara & Mascarenhas (2020, p. 471) ainda acrescentam sobre a necessidade de preservação do sigilo quanto à localização da vítima, que a mesma poderá abster-se de comunicar ao seu empregador se pretende prestar trabalho a partir do seu domicílio, ou de outro local, e muito menos identificar esse local, desde que mantenha com a entidade empregadora eficientes canais de comunicação. Como, por exemplo, quando a vítima seja acolhida em casa de abrigo, visto que a preservação do sigilo quanto à localização de casas abrigo desaconselha, em absoluto, a transmissão de tal informação.

A cessação do estatuto da vítima não prejudica, sempre que as circunstâncias do caso forem consideradas justificadas pelos correspondentes serviços, a continuação das

¹⁸ Apesar do CT dizer “queixa-crime”, deve entender-se que basta a denúncia. Assim, a denúncia poderá ser feita pela vítima ou através de mandatário, facultativamente por qualquer cidadão ou obrigatoriamente por todos os funcionários. Esta denúncia poderá ser verbal ou escrita, presencialmente nos serviços do Ministério Público; junto de qualquer órgão de polícia criminal (v. g., GNR ou PSP); nas delegações e gabinetes do Instituto Nacional de Medicina Legal e Ciências Forenses, IP (artigo 4.º da Lei n.º 45/2004, de 19 de agosto), caso em que aquando da denúncia podem praticar-se os atos cautelares necessários e urgentes para assegurar os meios de prova, procedendo, nomeadamente, ao exame, colheita e preservação dos vestígios. Pode ainda ser realizada eletronicamente Portal do Ministério Público de Apoio Digital ao Cidadão; Do sistema e queixa eletrónica do Ministério da Administração Interna, com campo dedicado à denúncia do crime de violência doméstica ou do sistema de queixa *online* da Polícia Judiciária. Pode ainda ser apresentada por escrito e remetida por correio postal a qualquer uma das entidades com competência para a receber. cf. Oliveira, A., Massena, A., Leal, A. T., Fernandes, C., Gracias, C. (2020, pp. 151 e 154).

modalidades de apoio social que tenham sido estabelecidas e, em nenhum caso, prejudica as regras aplicáveis do processo penal (n.º 3 e 4 do art.º 24º da Lei n.º 112/2009).

Resta então o entendimento de que as vítimas de violência doméstica podem requerer a prestação de trabalho em regime de teletrabalho, sempre que compatível a sua atividade, não podendo o empregador opor-se.

3.2.2.1.2. Trabalhadores com filhos até 3 (três) anos e novas alterações

Para os teletrabalhadores com filhos até três anos, poderem optar pelo teletrabalho é uma vantagem, considerando que esta é uma possibilidade de conciliar a vida profissional e familiar, não sendo preciso interromper a sua carreira laboral.

Aliado a isto, a Diretiva (UE) 2019/1158¹⁹ do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho, tem como um dos seus objetivos incentivar os trabalhadores a permanecer trabalhando, tendo em conta a importância da adaptação dos horários de trabalho às suas necessidades e preferências pessoais.

Assim, os teletrabalhadores deverão ter o direito de solicitar regimes de trabalho flexíveis, para adaptarem os seus ritmos de trabalho e, se possível, utilizar o regime de teletrabalho (art.º 3.º, n.º 1, al.ª f, da Diretiva (UE) 2019/1158). Para responder às necessidades, tanto dos trabalhadores, como dos empregadores, os Estados-Membros deverão poder limitar a duração dos regimes de trabalho flexíveis, incluindo qualquer redução das horas de trabalho ou qualquer regime de teletrabalho (Diretiva (UE) 2019/1158 n.º 35).

A Diretiva (UE) 2019/1158 enquadra o teletrabalho como um regime de trabalho flexível, que oferece aos trabalhadores a faculdade de adaptarem os seus ritmos de trabalho (art.º 3.º, n.º 1, al.ª f).

Vale ressaltar, conforme previsão da Diretiva, que os trabalhadores que exercem os seus direitos de gozo de uma licença ou de requerer um regime de trabalho flexível, conforme previsto pela presente diretiva, deverão estar protegidos contra discriminações ou qualquer tratamento menos favorável por essa razão.

A Lei n.º 120/2015, de 01 de setembro, fez a nona alteração ao CT/2009, com o objetivo de reforçar os direitos de parentalidade, modificando o art.º 166.º n.º 3.º do

¹⁹ Revogou a Diretiva 2010/18/UE do Conselho.

CT/2009, incluindo o direito do trabalhador com filho com idade até 3 anos poder exercer a atividade em regime de teletrabalho.

No entanto, para que este direito seja garantido, devem ser cumpridos dois requisitos cumulativos presentes no art.º 166.º, n.º 3, vejamos:

I. O teletrabalho ser compatível com a atividade desempenhada, devendo envolver o uso de recursos intensivos das TIC, conforme o art.º 165º do CT/2009. Esta avaliação técnica é feita pelo empregador.

II. A entidade empregadora deve dispor de recursos e meios para o efeito²⁰.

O último requisito é um conteúdo que Ramalho (2019, p. 185) considera aberto e vago e que na prática pode inviabilizar o exercício deste direito.

Por outro lado, existe uma discussão na doutrina acerca da idade que o legislador se refere ao mencionar “filhos até três anos”, se são os menores de três anos (dois anos e onze meses) ou as crianças de três anos completos (menores de quatro anos).

Para isso, é feita uma comparação com os outros artigos do Código do Trabalho, o art.º 206º, n.º 4, al^a b) e o art.º 208º B, n.º 3, al^a b), que o legislador menciona os filhos, mas com a expressão “**menores** de três anos”. Neste caso, entendemos que caso o legislador quisesse passar o mesmo sentido que estes dispositivos (menor de), crianças com dois anos e onze meses, teria utilizado a mesma expressão, não o fazendo, deu margem para que o entendimento possa ser mais abrangente e incluir as crianças de até três anos e onze meses (menores de quatro anos) (Almeida, M. E. L. 2019, p. 28).

Em decorrência da pandemia, nomeadamente nos anos de 2020 e 2021, pais com filhos até 12 anos de idade poderiam recorrer ao teletrabalho até o final do período escolar. Diante disto, dentre as propostas de Lei do teletrabalho, alguns partidos defenderam continuação do direito ao teletrabalho para os trabalhadores com filhos até aos 12 anos ou que tenham o estatuto de cuidador informal, desde que isso seja compatível com a atividade que exercem.

Com a recente aprovação das alterações legislativa em matéria de teletrabalho, em 5 de novembro de 2021, ao entrar em vigor, o novo regime mantém o teletrabalho para os pais com filhos até três anos, passando a previsão legal para o art.º 166.º-A, n.º 2, mas acrescenta

²⁰ Este requisito não é exigido no caso de teletrabalho conexo com vítimas de violência doméstica (Ramalho, 2019, p. 185).

a possibilidade de um alargamento para crianças até 8 anos²¹ de idade nas seguintes situações:

- a) nos casos em que ambos os progenitores possuem condições para o exercício do teletrabalho: o mesmo deve ser exercido por ambos em períodos sucessivos de igual duração, num prazo de referência máxima de 12 meses (art.º 166.º-A, n.º 3, a).
- b) quando são famílias monoparentais ou em situações que apenas um dos progenitores, comprovadamente, reúne condições para o exercício da atividade em regime de teletrabalho.

Outra mudança é a possibilidade de os trabalhadores reconhecidos pelo estatuto do cuidador informal não principal passarem a ter o direito a exercer o teletrabalho por um período máximo de quatro anos seguidos ou interpolados, mediante comprovação, desde que as atividades desempenhadas sejam compatíveis com o teletrabalho e que o empregador disponha de meios para o efeito (art.º 166.º-A, n.º 5). Contudo, vale ressaltar que o empregador poder-se-á se opor a este direito, quando não estiverem reunidas as condições previstas ou com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, sendo nestes casos aplicável o procedimento previsto nos números 3 a 10 do art.º 57.º do CT/2009 (art.º 166.º-A, n.º 6).

Concernente as modificações ora apresentadas, considera-se de importante relevância por acreditarmos tratar-se de questões relacionadas com a inclusão.

Em atenção aos pais com filhos até os oito anos, podemos perceber, não só durante a pandemia, mas durante todo o decorrer da história, que as mulheres são muito prejudicadas por terem de abandonar a sua carreira profissional para cuidarem dos filhos. A limitação para até os três anos pode não ser suficiente para muitas famílias, que não têm onde deixar suas crianças, e em alguns casos há falta de escola ou creche para esta idade.

Outro ponto relevante, um dos critérios para estender a idade, que é quando ambos os pais possuem possibilidade optar pelo regime de teletrabalho, este deve ser exercido pelos dois sucessivamente. Assim, além da inclusão, temos presente o princípio da igualdade, pois ambos deverão participar, de igual modo, das responsabilidades de cuidado com o filho. Vivemos numa sociedade em que as desigualdades ainda se fazem sentir e que a realidade de muitas famílias é a figura materna estar sempre sobrecarregada de trabalho com lar e com os filhos, sendo um papel importante do Estado incentivar a igualdade, para que os homens também sejam estimulados a ter esses cuidados.

²¹ . As microempresas serão consideradas uma exceção, prevalecendo a regra dos 3 anos de idade (art.º 169.º - A, n.º 7).

3.2.2.2. Teletrabalho por força da lei

Diante de uma situação de pandemia em escala mundial, o teletrabalho foi o modelo de trabalho mais utilizado para que as atividades laborais e empresariais pudessem ter continuidade, ultrapassando os interesses do trabalhador e empregador para ser, também, uma regra sanitária e uma ferramenta de interesse do poder público.

Desta forma, o governo em Portugal decretou a medida de teletrabalho obrigatório desde o primeiro estado de emergência em 2020, a partir de Decretos-Lei que fizeram algumas alterações temporárias no regime de teletrabalho, o que nos faz refletir sobre a real eficácia das normas que já possuímos e se as mesmas já estão ultrapassadas ou não se adequam totalmente às necessidades da sociedade atual.

Em atenção às normas impostas no período de pandemia de COVID-19, o Governo, no DL n.º 2-A/2020 de 20 de março, decretou teletrabalho obrigatório sempre que as funções dos trabalhadores permitissem, contrastando com a regra da voluntariedade do teletrabalho em que assenta o regime do CT.

Posteriormente, a Resolução do Conselho de Ministros n.º 70-A/2020, de 11 de setembro, declarou situação de contingência no país, no âmbito da pandemia da doença COVID-19, adotando medidas mais restritivas. O art.º 4.º desta resolução tratou sobre o teletrabalho e organização do trabalho, de cujo n.º 1 agora trata do teletrabalho voluntário, como meio de prevenção e proteção do trabalhador, enquanto o n.º 2 e 3 trazem uma nova “forma” de teletrabalho que é o obrigatório para os seguintes casos:

2 - Sem prejuízo da possibilidade de adoção do regime de teletrabalho nos termos gerais previstos no Código do Trabalho, este regime é obrigatório quando requerido pelo trabalhador, independentemente do vínculo laboral e sempre que as funções em causa o permitam, nas seguintes situações:

a) O trabalhador, mediante certificação médica, se encontrar abrangido pelo regime excecional de proteção de imunodeprimidos e doentes crónicos, nos termos do artigo 25.º-A do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, na sua redação atual;

b) O trabalhador com deficiência, com grau de incapacidade igual ou superior a 60 %.

3 - O regime de teletrabalho é ainda obrigatório, independentemente do vínculo laboral e sempre que as funções em causa o permitam, quando os espaços físicos e a organização do trabalho não permitam o cumprimento das orientações da DGS e da Autoridade para as condições do trabalho sobre a matéria, na estrita medida do necessário.

O n.º 4 do art.º 4.º também traz uma nova possibilidade para o teletrabalhador que é a escala de rotatividade de trabalhadores entre o regime de teletrabalho e o trabalho prestado no local de trabalho habitual, diárias ou semanais, de horários diferenciados de entrada e saída ou de horários diferenciados de pausas e de refeições. É uma nova possibilidade, tendo em vista que o CT/2009 determina que o teletrabalho é aquele prestado habitualmente fora

da empresa (através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação). Assim, o questionamento acerca da possibilidade de um regime híbrido de teletrabalho, ou com maior liberdade de decisão entre trabalhador e empresa.

Se o empregador entender que não tem condições para a admissibilidade de teletrabalho, deve comunicar a decisão ao trabalhador por documento escrito fundamentado.

A Resolução do Conselho de Ministros também decidiu que a adoção pelo regime de teletrabalho irá ser independente do vínculo laboral do trabalhador, bem como não haverá a exigência de acordo escrito entre as partes, salvo se o trabalhador entender que não estão reunidas as condições necessárias para a prestação de atividade em regime de teletrabalho, em que deve comunicar ao empregador por escrito e com as devidas fundamentações.

O Decreto-Lei n.º 79-A/2020, de 1 de outubro, estabeleceu um regime excepcional e transitório de reorganização do trabalho. O art. 3.º, n.º 2, alª c) do diploma mencionado, trata das medidas que técnicas e organizacionais tomadas pelo empregador para garantir o distanciamento físico e a proteção dos trabalhadores, nomeadamente com a promoção do trabalho em regime de teletrabalho, sempre que a natureza da atividade o permita. Posteriormente, o DL foi prorrogado pelo Decreto-Lei n.º 25-A/2021, de 30 de março.

Outrossim, o Decreto-Lei n.º 94-A/2020, de 3 de novembro, dispensou o acordo escrito entre as partes para as empresas situadas nos concelhos considerados de risco elevado, muito elevado e extremo, bem como os trabalhadores de empresas situadas nos concelhos de risco moderado, desde que pertencentes a grupos de risco.

São considerados grupos de risco para efeitos da norma, os hipertensos, diabéticos, doentes cardiovasculares, portadores de doença respiratória crónica, doentes oncológicos e os portadores de insuficiência renal; com grau de deficiência ou incapacidade igual ou superior a 60%.

Estão igualmente abrangidos pelo diploma legal os trabalhadores com filhos ou dependentes menores de 12 anos ou, com deficiência ou doença crónica, independentemente da idade, impossibilitados de assistir presencialmente.

Os teletrabalhadores deverão receber o mesmo salário e o subsídio de refeição. Todavia, o art.º 5º-A do Decreto-Lei n.º 94-A/2020 é omissivo em relação ao pagamento das despesas relacionadas com as comunicações ou eletricidade, não deixando claro a quem cabe o pagamento desses custos, referindo-se apenas à obrigação de disponibilização dos equipamentos, deixando brecha para que possam surgir entendimentos diferentes quanto a esta obrigação.

Mesmo com a obrigatoriedade do teletrabalho, a Lei determinou que quando o empregador verificar que as atividades do trabalhador não podem ser exercidas por teletrabalho, o empregador deve comunicar, fundamentadamente e por escrito, ao trabalhador a sua decisão, competindo-lhe demonstrar que as funções em causa não são compatíveis com o regime do teletrabalho ou a falta de condições técnicas adequadas para a sua implementação, podendo o trabalhador, nos três dias úteis posteriores à comunicação do empregador, solicitar à Autoridade para as Condições do Trabalho a verificação dos requisitos previstos no n.º 1 e dos factos invocados pelo empregador.

Da mesma forma que o trabalhador que não dispusesse de condições para exercer as funções em regime de teletrabalho, nomeadamente condições técnicas ou habitacionais adequadas, deve informar o empregador, por escrito, dos motivos do seu impedimento.

Através do comunicado do Conselho de Ministros de 23 de setembro de 2021, foi aprovada a resolução que declarou que a situação de alerta em todo o território nacional continental será até às 23h59 de 31 de outubro de 2021. Assim, dentre as decisões, foi determinado que o teletrabalho deixava de ser obrigatório, como também não é mais uma recomendação a partir de 1 de outubro de 2021, salvo os trabalhadores abrangidos pelo regime excecional de proteção de imunodeprimidos e doentes crónicos, bem como aqueles que possuam deficiência, grau de incapacidade igual ou superior a 60 %, valendo nesses casos as regras do regime excecional de organização do trabalho que vigora ainda até ao final do ano. Assim, cabe as empresas a adotarem as medidas que forem mais convenientes para si, voltando as regras do CT/2009.

Contudo, com o crescimento no número de infectados e de óbitos causados pela COVID-19 e, também, com a chegada do inverno e a aproximação das comemorações do Natal e do Ano Novo, que podem ser fatores de aumento na contaminação da população, em 25 de novembro de 2021, foi aprovado pelo Conselho de Ministros resolução que declara a situação de calamidade em todo o território nacional continental a partir das zero horas do dia 1 de dezembro. Dentre as novas medidas de controle da pandemia, foi recomendado o teletrabalho sempre que as funções em causa o permitam; determinado que entre 2 e 9 de janeiro de 2022, haverá obrigatoriedade de adoção do regime de teletrabalho no país, independentemente do vínculo laboral, sempre que as funções em causa o permitam.

No Brasil, por razões da pandemia da Covid-19, foi decretado estado de calamidade e decretada a Medida Provisória MP n.º 927 de 2020²² que tratou do teletrabalho,

²² Esta Medida Provisória trata das medidas trabalhistas para enfrentamento da emergência de saúde pública decorrente do Coronavírus. Todavia, perdeu a sua eficácia em 19 de julho de 2020, pelo que, nessa data,

determinando que o empregador poderia, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, para o trabalho remoto ou para outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho, devendo o trabalhador ser notificado com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico (art.º 4.º, *caput* e § 2º da MP n.º927 de 2020).

Uma “novidade” trazida por esta MP foi a possibilidade da adoção do regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância para estagiários e aprendizes²³ (art.º 5º) tendo em vista que ambos possuem uma Lei própria e o vínculo com o seu empregador não é considerado uma relação de trabalho.

Vale mencionar ainda o § 4.º, do art.º 4.º da MP, que tratou dos casos em que o trabalhador não possuía os meios eletrônicos e a infraestrutura necessária para a realização do teletrabalho. Nesses casos, o empregador poderia fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar pelos serviços de infraestrutura, o que não caracterizaria verba de natureza salarial (inciso I) ou, na impossibilidade do oferecimento em regime de comodato, o período da jornada normal de trabalho deveria ser computado como tempo de trabalho à disposição do empregador (inciso II).

voltaram a vigorar as normas anteriores presentes na CLT. Tem também destaque a Medida Provisória n.º 936/2020, que criou o Programa Emergencial de Manutenção de Emprego e da Renda e dispôs sobre medidas trabalhistas complementares de enfrentamento do estado de calamidade (Faria & Valverde, 2020, p. 224).

²³ O estágio, regulado pela Lei 11.788/2008, não pode ser confundido com o jovem aprendiz, regulado pela Lei 10.09/00. Enquanto o estágio é ato educativo escolar supervisionado, além de fazer parte do projeto pedagógico do curso (art.º 1º, *caput* e § 1º), o objetivo do jovem aprendiz é capacitar jovens e adolescentes acima de 14 anos, cuja área em que irão trabalhar não precisa está relacionada com os seus estudos, ao contrário do estágio.

4. O teletrabalho no ordenamento jurídico português

4.1. Considerações gerais

O Código Civil de 1867 já regulava o serviço doméstico e o serviço assalariado. Todavia, a primeira Lei trabalhista de facto remonta-se ao Decreto de 14 de abril de 1891, que regulava o trabalho de menores e de mulheres (Lambelho & Gonçalves, 2021, p. 13).

Quanto ao teletrabalho mais especificamente, este foi inserido no ordenamento jurídico português com o Código do Trabalho de 2003, sofrendo poucas alterações no Código do Trabalho de 2009 - passando dos arts. 233.º ao 243.º para os arts. 165.º ao 171.º

A Lei n.º 23/2012, de 25 de julho, correspondente à terceira alteração do CT/2009, não tratou do teletrabalho, apenas posteriormente com a Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, com mudanças no art.º 166.º.

Hodiernamente, diante das diversas propostas de lei para melhoria das normas de teletrabalho, foi aprovado o texto de substituição, em 5 de novembro de 2021, modificando em muitos aspectos a norma existente.

4.2. O Acordo-Quadro Europeu de 2002 do Código do Trabalho de 2003

O Acordo-Quadro Europeu sobre teletrabalho assinado, em 16 de julho de 2002, pela CES, UNICE/UEAPME e CEEP, definiu o teletrabalho e estabeleceu dentro da União Europeia, diretrizes que pretendiam servir de base à regulação das condições de trabalho dos teletrabalhadores, sob o auspício da igualdade entre os teletrabalhadores e aqueles que exercem as suas atividades nas instalações da empresa.

O Acordo-Quadro teve o objetivo de promover o desenvolvimento desta (nova) forma de trabalho, identificando os aspectos específicos do trabalho à distância, com atenção especial às garantias de proteção de dados, privacidade, equipamentos, saúde e segurança, organização do trabalho, formação profissional e direitos coletivos.

Inspirado no Acordo-Quadro Europeu de 2002, Portugal regulou, no CT/2003, o teletrabalho, sendo o primeiro país a nível europeu a fazê-lo.

4.3.O regime jurídico do teletrabalho no Código do Trabalho de 2009

O CT/2009 não trouxe alterações substanciais ao regime do teletrabalho. Apenas uma alteração sistemática, passando a estar previsto na secção IX relativa a modalidades de contrato de trabalho especiais.

Com o advento do CT/2009, algumas normas específicas que tinham em vista a tutela do teletrabalhador subordinado, designadamente os preceitos relativos à segurança, higiene e saúde no trabalho (art.º 239º), ao período normal de trabalho (art.º 240.º) à isenção de horário de trabalho (art.º 241.º), bem como a especificação de alguns deveres secundários (art.º 242.º), passaram para outras subsecções do CT. Ora, se o teletrabalhador subordinado tem os mesmos direitos que os demais trabalhadores, poder-se-ão se valer destas normas mesmo que não estejam especificamente dentro da Subsecção V.

Um exemplo é o antigo art.º 241.º, isenção de horário de trabalho, cujo texto legislativo determinava que o teletrabalhador estava sujeito aos limites máximos do período normal de trabalho diário e semanal aplicáveis aos demais trabalhadores que não exerciam o regime de teletrabalho.

4.3.1. Igualdade de tratamento

O CT/2009 garante aos teletrabalhadores a igualdade de tratamento (art.º 169.º), nos termos da qual o trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores, nomeadamente no que se refere à formação e promoção ou carreira profissionais, limites do período normal de trabalho e outras condições de trabalho, segurança e saúde no trabalho e reparação de danos emergentes de acidente de trabalho ou doença profissional (n.º 1 do art.º 169.º)²⁴.

No âmbito da formação profissional, o empregador deve proporcionar ao trabalhador, em caso de necessidade, formação adequada sobre a utilização de tecnologias de informação e de comunicação inerentes ao exercício da respectiva atividade (n.º 2 do art.º 169.º)²⁵, bem

²⁴ A redação do novo art.º 169.º, n.º 1, mais detalhada, determinando que os teletrabalhadores tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores da empresa com a mesma categoria ou função idêntica, nomeadamente no que se refere a formação promoção na carreira, limites e duração do trabalho, períodos de descanso, incluindo férias pagas, proteção da saúde e segurança no trabalho, reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais, e acesso a informação das estruturas representativas dos trabalhadores. Além de ter direito, no mínimo, à retribuição equivalente à que auferiria em regime presencial, com a mesma categoria e função idêntica (n.º 2 do art.º 169.º).

²⁵ Com as alterações, o direito a formação adequada passará para o art.º 169.º- B, al^a f), como dever especial do empregador.

como deve evitar o isolamento do trabalhador, nomeadamente através de contactos regulares com a empresa e os demais trabalhadores (n.º 3 do art.º 169.º).

Com a alteração legislativa, a segurança e saúde no trabalho estará presente no novo art.º 170.º -A, que, em seu inciso primeiro, veda a prática de teletrabalho em atividades que impliquem o uso ou contacto com substâncias e materiais perigosos para a saúde física do trabalhador, exceto se efetuadas em instalações certificadas para o efeito. O que se considera relevante, pois é muito difícil para o empregador conseguir fiscalizar e ter controle sobre a segurança do teletrabalhador que esteja no seu domicílio utilizando materiais nocivos.

No inciso terceiro do mesmo artigo, o legislador determina como responsabilidade do empregador a promoção de realização de exames de saúde no trabalho, antes do início do teletrabalho e, posteriormente, exames anuais para avaliação da aptidão física e psíquica do trabalhador para exercício da atividade e a implementação de medidas preventivas que se mostrem adequadas.

Ademais, os teletrabalhadores também são contabilizados e considerados como trabalhadores da empresa²⁶ nas seguintes hipóteses (Rodrigues, 2011, p. 158):

- a) Deliberação de constituição e aprovação dos estatutos da comissão de trabalhadores e convocação de votação;
- b) Apresentação e subscrição de lista;
- c) No âmbito de eleições de comissões e subcomissões, devem ser incluídos para efeito de determinação do número de membros da comissão ou subcomissão e dos créditos de horas;
- d) Nos conselhos europeus, para efeitos de qualificação como empresa ou grupo de empresas de dimensão comunitária;
- e) Para determinação do número de delegados sindicais e concessão de crédito de horas, no caso das associações sindicais.

O princípio de igualdade de tratamento estabelecido pelo Código do Trabalho resulta que o teletrabalhador terá os mesmos direitos e deveres que os demais trabalhadores, nomeadamente no que se refere à reparação de danos emergentes de acidente de trabalho ou doença profissional.

As novas alterações trazem leis mais detalhadas, como é possível perceber a partir da leitura do art.º 169.º, que trata da igualdade de direitos e deveres entre os teletrabalhadores e os demais trabalhadores de uma empresa. O artigo acrescenta que os teletrabalhadores

²⁶ v. também art.º 169.º, n.º 4 do texto de substituição dos projetos de lei sobre teletrabalho.

também têm direito a férias pagas; que tem direito de auferir a mesma retribuição do que os trabalhadores em regime presencial, com a mesma categoria e função idêntica; o direito de participar presencialmente nas reuniões que se efetuem nas instalações da empresa.

Em atenção aos acidentes de trabalho, a Lei n.º 98/2009, de 04 de setembro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, que regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, no seu art.º 8º, determina que “é acidente de trabalho aquele que se verifique no local e no tempo de trabalho e produza direta ou indiretamente lesão corporal, perturbação funcional ou doença de que resulte redução na capacidade de trabalho ou de ganho ou a morte”, sendo considerado como local do trabalho “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 controle do empregador” (art.º 8º, n.º 2, alª a) da Lei n.º 98/2009).

Dito isto, existiam questionamentos sobre como se caracterizaria um acidente de trabalho para o teletrabalhador, cujo local de trabalho é a sua residência.

Para este problema poderia ser utilizado o art.º 169.º que garante a igualdade de tratamento, além de podermos considerar que a casa do teletrabalhador é equivalente ao local de trabalho, já que ele se encontra sob o controle do empregador, a margem de dúvida para a configuração do acidente é no que tange ao horário de trabalho. Ora, se o empregador e o teletrabalhador não tiverem uma jornada de trabalho pré-determinada, como saber qual será o horário de trabalho e tempo que ele está desconectado.

Dentre as propostas apresentadas para alterações na Lei referente ao teletrabalho, muitos argumentam a necessidade de acrescentar na regulamentação o conceito de “local de trabalho”, para quando o teletrabalho for exercido no domicílio, fique impedindo a qualificação de acidentes profissionais ocorridos em casa como acidentes domésticos.

Por isso, além das alterações ao CT/2009, a alteração da lei de teletrabalho acrescentou mais uma alínea à Lei n.º 98/2009, de 04 de setembro, determinando que no caso de teletrabalho ou trabalho a distância, considera-se local de trabalho aquele que conste do acordo de teletrabalho (inclusão da alª c) no art.º 8.º, n.º 2).

Isto é importante não só para os teletrabalhadores no domicílio, como para as novas formas de trabalho a distância, como por exemplo, os nómadas digitais que podem estar em diversos lugares no período da sua jornada de trabalho.

Atualmente, para que seja acidente de trabalho, o mesmo deverá ter ocorrido durante a realização de tarefas relacionadas com o trabalho, e não no âmbito da prática de atos da vida pessoal, em local que foi comunicado à empresa como o de trabalho (no caso do

teletrabalhador, poderá ser a residência habitual). O sinistro deverá ter ocorrido durante o horário de trabalho, a partir de registos *log on/log off* dos utilizadores no sistema informático, ou outros meios de prova que seja possível fornecer perante uma averiguação de sinistro. Assim, o empregador deve comunicar à entidade seguradora que o trabalhador, a partir de determinada data, está prestando trabalho em regime de teletrabalho.

Outra forma de possibilitar a igualdade de tratamento entre trabalhadores é que o empregador evite o isolamento do teletrabalhador, estabelecendo contactos regulares deste com a empresa e com os demais trabalhadores (artigo 169.º, n.º 3, do CT/2009). Os teletrabalhador também poderão exercer os seus direitos de representação coletiva, utilizando os meios de informação e comunicação cedidos pelo empregador para participar em reuniões promovidas pela estrutura de representação coletiva dos trabalhadores (artigo 171.º do CT/2009)²⁷.

4.3.2. Privacidade do teletrabalhador e segurança da informação

A privacidade do teletrabalhador encontra-se amparada não só pelo arts. 170.^{o28} e 14.º e seguintes do CT/2009, como também pelo Código Civil, pela Constituição da República Portuguesa, pela Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto, pelo Regulamento Geral de Proteção de Dados e pela Carta de Direitos Fundamentais da União Europeia e também pela Carta Portuguesa dos Direitos Humanos na Era Digital. Não obstante, este acervo normativo parece não ser ainda suficiente, atendendo às facilidades oferecidas pela tecnologia para que as pessoas estejam sempre conectadas a vida umas das outras.

A legislação disponível demonstra a busca em preservar a intimidade e a vida privada não só do teletrabalhador como da sua família, buscando prevenir as violações ao ambiente familiar do trabalhador, limitando a atuação do empregador, no exercício do seu poder de controle e direção, estando previstos no CT/2009, arts. 16.º e 17.º a reserva da intimidade e a proteção dos dados pessoais, respetivamente²⁹.

²⁷ Levando em consideração o aumento do teletrabalho por razão da pandemia, a Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) organizou informações sobre teletrabalho, incluindo relativamente a todos os IRCT publicados entre 2019 e setembro de 2020, isto é, o que foi negociado na fase imediatamente antes do início da pandemia COVID19, e já na sua pendência, até à presente data. Disponível em <https://www.dgert.gov.pt/wp-content/uploads/2020/10/DGERT-Teletrabalho-em-FOCO-1-de-2020.pdf>.

²⁸ O novo art.º 170.º - A, n.º 2 e n.º 4 também tratam da privacidade do teletrabalhador.

²⁹ A Constituição da República Portuguesa também garante, no n.º 1.º do art.º 26.º que a todos são reconhecidos os direitos à identidade pessoal, ao desenvolvimento da personalidade, à capacidade civil, à cidadania, ao bom nome e reputação, à imagem, à palavra, à reserva da intimidade da vida privada e familiar e à proteção legal contra quaisquer formas de discriminação.

De acordo com o art.º 80.º do Código Civil, todos devem guardar reserva quanto à intimidade da vida privada de outrem, cuja extensão da reserva é definida conforme a natureza do caso e a condição das pessoas³⁰. Caso haja violação a esse direito, seja com dolo ou mera culpa, fica obrigado a indemnizar o lesado pelos danos resultantes da violação (art.º 483.º, n.º 1 do CC).

Contudo, apesar da preocupação do legislador, com o crescimento tecnológico - como as redes sociais, a internet das coisas, os armazenamentos na nuvem³¹, diversos aplicativos de localização e controle, dentre outros - os riscos digitais também aumentam, possibilitando o acesso do empregador e de terceiros a dados pessoais do teletrabalhador, infringindo as normas existentes.

Os trabalhadores, independente do regime, podem sofrer invasão da sua privacidade com muita facilidade, como por exemplo, tendo amigos ou chefes do trabalho nas redes sociais (*Facebook e Instagram*), os aplicativos de mensagem instantânea (*WhatsApp e Messenger*) que disponibilizam informações sobre o momento em que a pessoa supostamente está *online*. Assim, para os teletrabalhadores estes impactos da tecnologia nas relações de trabalho são ainda maiores, levando em conta que o trabalho é realizado a partir de plataformas digitais e o meio do empregador exercer o seu poder de direção também se dá a partir de mecanismos digitais, o que pode levar a um controle mais invasivo.

O controle dá-se a partir de meios eletrônicos³² e possibilitam uma vigilância total e permanente do trabalhador, bem como um tratamento quase ilimitado de dados pessoais. Neste sentido, o uso das novas tecnologias, assentes em técnicas cada vez mais intrusivas da esfera pessoal do indivíduo, acarreta desafios constantes nos domínios da proteção de dados e da reserva da intimidade da vida pessoal (Dray & Moreira, 2021, p.70).

³⁰ Leitão (2014, p.144) menciona a teoria das três esferas. Haverá que distinguir, no direito à intimidade da vida privada entre: a) a esfera íntima, que abrange a vida familiar, saúde, comportamentos sexuais, e convicções políticas e religiosas, que em princípio tem proteção absoluta; b) a esfera privada, cuja proteção é relativa, podendo ceder em casos de conflitos com direitos e interesses superiores; c) a esfera pública, relativa as situações que são objeto de conhecimento público e por isso podem ser livremente divulgadas.

³¹ De acordo com o Livro Verde: sobre o futuro do teletrabalho (2021, p. 70), que menciona a pesquisa realizada pela OCDE - *Digital Economy Outlook* (2020, p.160), “as organizações e os indivíduos recorrem crescentemente a serviços de armazenamento de dados baseados em nuvem de terceiros que podem estar localizados fora do seu país”, sendo que “o software de processamento de dados e analítico também se tornou cada vez mais poderoso, sofisticado, onipresente e barato, tornando as informações facilmente pesquisáveis, conectável e rastreável”, o que “significa que os dados pessoais são mais valiosos e mais propensos a usos imprevisíveis, aumentando o incentivo para coletá-los e armazená-los”. Com o aumento da quantidade de dados recolhidos e armazenados, têm aumentado as violações de dados como o acesso não autorizado ou divulgação, hacking malicioso, ataques de phishing e negação de serviço, pelo que muitos países têm vindo a introduzir e a modificar as suas políticas de dados, adaptando-as à era digital e procurando garantir a privacidade e proteção de dados.

³² Temos como exemplo a utilização de aplicações que controlam os sites visitados, o tempo de trabalho a partir do rato ou utilização do teclado, ou gravação de áudio e/ou vídeo do próprio computador.

O texto do art.º 16º, n.º1, consagra que “o empregador e o trabalhador devem respeitar os direitos de personalidade da contraparte, cabendo-lhes, designadamente, guardar reserva quanto à intimidade da vida privada”. Assim, mesmo que o teletrabalhador esteja executando o seu serviço no seu domicílio, deve haver a reserva da intimidade da vida privada, cuja abrangência está no acesso, na divulgação de aspectos atinentes à esfera íntima e pessoal das partes, nomeadamente relacionados com a vida familiar, afetiva e sexual, com o estado de saúde e com as convicções políticas e religiosas (art.º 16º, n.º 2, do CT/2009).

Com as mudanças na lei de teletrabalho, passa ser expressa a proibição da captura e utilização de imagem, som, de escrita, de histórico ou o recurso a outros meios de controle que possam afetar o direito a privacidade do trabalhador (art. 170.º, n.º 5 do texto de substituição).

Dito isto, a privacidade do teletrabalhador deve ser resguardada não só no momento da sua atividade de trabalho, como também no seu horário de lazer e descanso. Assim como os demais trabalhadores, o teletrabalhador tem uma jornada diária/semanal de labor³³, o que quer dizer que, mesmo tendo sua jornada flexível, após o seu expediente, o descanso do trabalhador deve ser respeitado³⁴. Acreditamos que para isso é importante que haja o “controle” da jornada de trabalho, no sentido de que o teletrabalhador deve acordar com o empregador um horário de trabalho ou, quando tal esteja na sua disponibilidade, informar o empregador qual será esse horário de trabalho para que não tenha o seu momento de descanso e lazer interrompido.

Por conseguinte, determina o art.º 170.º, n.º 2 do CT/2009 que sempre que o teletrabalho seja realizado no domicílio do trabalhador, a visita ao local de trabalho só deve ter por objeto o controlo da atividade laboral, bem como dos instrumentos de trabalho e apenas pode ser efetuada entre as 9 e as 19 horas, com a assistência do trabalhador ou de pessoa por ele designada, cabendo ao empregador informar sempre o horário que irá visitar a residência do trabalhador. Entendemos que esta visita é importante, não só partindo do prisma do controlo do empregador, como para fiscalizar as questões relacionadas a saúde e segurança no trabalho.

Com as novas alterações, o art.º 170.º ganha uma redação mais discriminada, em que é determinado que sempre que o local de trabalho do teletrabalhador for a sua residência,

³³ V. art.º 203º, n.º 1 do CT/2009 “O período normal de trabalho não pode exceder oito horas por dia e quarenta horas por semana”.

³⁴ V. art.º 170.º, n.1 do CT/2009 “O empregador deve respeitar a privacidade do trabalhador e os tempos de descanso e de repouso da família deste, bem como proporcionar-lhe boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como psíquico”.

para que possa haver a visita, o teletrabalhador deverá ser informado com 24 horas de antecedência, devendo ter a sua anuência, e a visita só pode ocorrer na presença do trabalhador dentro do horário de trabalho³⁵ (art.º 170.º n.º 2 e 3).

Para assegurar ainda mais a privacidade do trabalhador, é proibido expressamente a captura de imagem, som, escrita, de histórico ou o recurso a outros meios de controle que possam afetar o direito à privacidade do trabalhador (art.º 170.º n.º 5), bem como todas as ações integradas pelo empregador devem ser adequadas e proporcionais ao objetivo da visita.

Neste ponto, consideramos a falta de especificidade da lei, pois o art.º acima mencionado não informa se essa visita poderá ser feita apenas em dias úteis, como também não exclui os feriados.

Outro aspecto importante é a proibição expressa no art.º 17.º, no tocante as informações que o empregador não pode exigir ao candidato a emprego ou ao trabalhador, relativos à sua vida privada, sua saúde ou estado de gravidez, desde que não sejam relevantes para a execução do contrato de trabalho.

Ante ao que foi apresentado, destaca-se que os arts. 14.º ao 22.º do CT/2009 buscam salvaguardar a esfera fundamental dos direitos de personalidade do trabalhador, garantindo que o empregador não se intrometa na vida privada do trabalhador, bem como que ambos devem respeitar os direitos de personalidade.

Em contrapartida, além da privacidade dos teletrabalhadores, existe um dos maiores inconvenientes do teletrabalho do ponto de vista patronal, que é a segurança da informação. Tendo em vista que o trabalhador terá acesso as informações confidenciais da empresa de um local totalmente informal, que é a sua casa, tornando a segurança na gestão da informação vulnerável, sendo um ponto importante a confidencialidade e acesso as informações e mensagens, tal como os presentes nos correios eletrônicos.

Ora, a Lei determina que o empregador não poderá utilizar meios de vigilância à distância no local de trabalho, mediante o emprego de equipamento tecnológico, com a finalidade de controlar o desempenho profissional do trabalhador (art.º 20, n.º 1 do CT/2009), salvo se equipamento referido tenha por finalidade a proteção e segurança de pessoas e bens ou quando particulares exigências inerentes à natureza da atividade o justifiquem (art.º 20.º, n.º 2 do CT/2009).

³⁵ Este horário pode inclusive não ser de 9 às 18 horas, compartilhando do entendimento de Gomes (2020, p.) diferentemente da época fordista. Atualmente é possível o trabalhador escolher o seu horário de trabalho, sem comprometer a eficácia produtiva do empregador, não sendo rebuscado aceitar uma consagração legal de um direito do trabalhador desse tipo com vantagens reconhecidas, nomeadamente a de que a liberdade de horário é ainda compatível com a qualificação laboral da relação de trabalho.

Assim, uma saída é a possibilidade de a empresa utilizar como recurso de segurança a encriptação dos dados, onde cada trabalhador poderá ter acesso apenas a informação voltada para ele, através de uma chave de acesso ou restringir a obtenção do conteúdo dessas informações com a ida do trabalhador até à empresa.

A criptografia trata da codificação da informação, que irá transformar os dados em códigos que dificultam a leitura por pessoas não autorizadas. Assim, apenas quem envia e quem recebe a mensagem tem acesso ao que está escrito, ou apenas quem tem a “chave” pode realizar a leitura de um documento. Ou seja, é a transformação de uma mensagem legível em outra ilegível, a fim de que o conteúdo seja transmitido com mais segurança e somente às partes interessadas.

Ademais, as soluções tecnológicas para controlo à distância do desempenho do trabalhador não são admitidas. De acordo com CNPD (2020, p. 2), são exemplos de proibição os softwares que, para além do rastreamento do tempo de trabalho e de inatividade, registam as páginas de *internet* visitadas, a localização do terminal em tempo real, as utilizações dos dispositivos periféricos (ratos e teclados), fazem captura de imagem do ambiente de trabalho, observam e registam quando se inicia o acesso a uma aplicação, controlam o documento em que se está a trabalhar e registam o respectivo tempo gasto em cada tarefa.

Ainda neste sentido, o CNPD (2020, p. 2), em suas orientações sobre o controlo à distância em regime de teletrabalho, afirmam que:

Ferramentas deste tipo recolhem manifestamente em excesso dados pessoais dos trabalhadores, promovendo o controlo do trabalho num grau muito mais detalhado do que aquele que pode ser legitimamente realizado no contexto da sua prestação nas instalações da entidade empregadora. E a circunstância de o trabalho estar a ser prestado a partir do domicílio não justifica uma maior restrição da esfera jurídica dos trabalhadores. Nessa medida, a recolha e o subsequente tratamento daqueles dados violam o princípio da minimização dos dados pessoais, do mesmo modo, não é admissível impor ao trabalhador que mantenha a câmara de vídeo permanentemente ligada, nem, em princípio, será de admitir a possibilidade de gravação de teleconferências entre o empregador (ou dirigentes) e os trabalhadores. Apesar da inadmissibilidade da utilização de tais ferramentas, reafirma-se que o empregador mantém o poder de controlar a atividade do trabalhador, o que poderá fazer, designadamente, fixando objetivos, criando obrigações de reporte com a periodicidade que entenda, marcando reuniões em teleconferência.

Na doutrina, Rodrigues (2011, p. 119) explica que os poderes de controle do empregador devem ser compatibilizados com os direitos dos trabalhadores, assegurando que as intrusões sejam evitadas, pois, o empregador tem a faculdade de estabelecer regras de utilização dos meios de comunicação na empresa, dando aos trabalhadores o conhecimento das mesmas.

Ainda de acordo com a autora, se a empresa permite o acesso ao correio eletrônico pessoal do trabalhador através do equipamento da empresa - não foi estabelecido a utilização apenas profissional dos instrumentos e equipamentos utilizados pelo teletrabalhador³⁶ - antes de aplicar o regime de proteção especial, o empregador deverá identificar se as mensagens são de conteúdo profissional ou pessoal.

Igualmente, Rebelo (2004, p. 63) diz que é preciso considerar que a mensagem de caráter pessoal tem proteção especial e que mesmo a correspondência sendo eletrônica existe proteção no ordenamento jurídico, em especial no CC, com o intuito de proteger a liberdade de expressão e pensamento, os sentimentos, as opiniões pessoais, os factos personalizados e as informações contidas nas mensagens.

Em caso de o uso dos equipamentos serem apenas para as atividades profissionais, e o trabalhador não cumprir esta regra, a empresa está proibida de aceder às mensagens do correio eletrônico pessoal, de acordo com a determinação do art.º 22º do CT/2009, todavia, o trabalhador estará cometendo uma infração disciplinar.

De igual modo, a segurança do conteúdo da informação não é um direito só do trabalhador, mas também da empresa, afinal, o trabalhador terá acesso a conteúdos confidenciais da empresa, sendo importante a noção de segredo profissional.

O art.º 128º, que trata dos deveres do trabalhador, determina no nº 1, alª f), que o trabalhador deverá guardar lealdade ao empregador, sendo proibida a divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios.

Para Rebelo (2004, p. 66):

O direito ao segredo profissional é uma manifestação concreta do mais amplo direito à privacidade. Esta proteção do segredo pode assentar quer numa base contratual (v.g., quando uma pessoa aceita tratar como confidencial determinada informação e utilizá-la somente com vista ao fim estipulado no contrato), quer numa base legal. Para que haja violação desse dever é necessário que o trabalhador - que tem conhecimento do segredo por confidência do cliente - o dê a conhecer a outra pessoa.

A confidencialidade e o segredo profissional podem vir expressos em cláusula no contrato de trabalho, caso contrário, ainda que implícita, sempre deverá existir a discricção por parte do trabalhador acerca das informações da empresa que tem acesso, e ao empregador o dever de sigilo das informações do trabalhador.

³⁶ Nomeadamente no tocante ao teletrabalho, o art.º 168º discorre que “salvo acordo em contrário, o trabalhador não pode dar aos instrumentos de trabalho disponibilizados pelo empregador uso diverso do inerente ao cumprimento da sua prestação de trabalho”.

Assim, no caso do teletrabalho, devido à natureza da prestação de serviço, é difícil a empresa exercer o poder de controle e fiscalização, podendo o empregador utilizar deste argumento para querer justificar a utilização dos meios de vigilância a distância, com base no n.º 2 do art.º 20.º, o que é um erro.

Para contornar a situação, o controle exercido pela empresa deve ser feito de maneira proporcional com a informação que está sendo compartilhada, sempre que houver a real necessidade. De acordo com o art.º 25.º do RGPD, as ferramentas de controle devem estar desenhadas de acordo com os princípios da privacidade, desde a conceção e por defeito, não recolhendo mais informação do que a necessária para a prossecução daquela finalidade.

A CNPD (2020, p.3) também apresenta como alternativa o envio de e-mail, SMS, contato telefônico, eletrônico ou qualquer outro modo similar que lhe permita, para além de controlar a disponibilidade do trabalhador e os tempos de trabalho, demonstrar que não foram ultrapassados os tempos máximos de trabalho permitidos por lei.

O art.º 199.º - A do texto de substituição trata do dever de abstenção de contato com o teletrabalhador. Assim, restará expresso em lei o dever do empregador se abster de entrar em contato com o teletrabalhador no período de descanso, ressalvadas situações de força maior, sendo considerada uma ação discriminatória qualquer tratamento menos favorável, seja nas condições de trabalho, como na progressão de carreira, ao trabalhador que exercer este direito. Esta implementação vale para todos os trabalhadores.

Julgamos importante estar determinação está presente em lei, principalmente para o teletrabalho, em que o meio de comunicação entre as partes ocorre por meio digital, podendo levar muitos empregadores a não respeitarem o horário de descanso e contactarem os teletrabalhadores a qualquer hora, prevalecendo apenas a vontade do empregador, retirando o direito de privacidade do teletrabalhador.

4.3.3. O teletrabalho e os direitos coletivos

O direito de representação coletiva é assegurado aos trabalhadores pelo CT/2009, sendo que para defesa e prossecução coletivas dos seus direitos e interesses, os trabalhadores podem constituir (art.º 404.º do CT/2009):

- a) Associações sindicais;
- b) Comissões de trabalhadores e subcomissões de trabalhadores;
- c) Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho;
- d) Outras estruturas previstas em lei específica, designadamente conselhos de empresa europeus.

Apesar da distância geográfica, os teletrabalhadores, mesmo não estando presentes nas instalações físicas da empresa, integram o número de trabalhadores da mesma para os efeitos relativos as estruturas de representação coletiva, podendo, inclusive, candidatar-se a essas estruturas e utilizar das TIC, dos seus instrumentos de trabalho, para participar nas reuniões promovidas no local de trabalho por estrutura de representação coletiva dos trabalhadores (art.º 171.º, n.º 1 e 2 do CT/2009)³⁷.

Assim, os teletrabalhadores podem inscrever-se em sindicato na sua área de atividade, que represente a sua categoria, serem eleitos como membros da comissão de trabalhadores, da direção das assembleias sindicais ou delegados sindicais e participarem nas reuniões através da utilização das tecnologias e dos seus instrumentos de trabalho³⁸.

Os teletrabalhadores representantes dos trabalhadores gozam de proteção especial, dispondo de um crédito de horas para o empenho das suas funções, faltas justificadas, de regras especiais em caso de processo disciplinar e despedimento e, ainda, no caso de transferência do local de trabalho, previstos nos arts. 408º a 411º do CT/2009.

Ademais, também é permitido ser exercido pelas associações sindicais o direito de afixação e divulgação dos textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, através dos instrumentos de trabalho (art.º 171.º, n.º 3 do CT/2009)³⁹.

Com as novas alterações, a convenção coletiva também deverá regular as condições de prestação de trabalho em regime de teletrabalho, pois foi adicionado a al^a i) ao n.º 2 do art.º 492.º do CT/2009.

Destarte, a igualdade de tratamento entre teletrabalhadores e os demais trabalhadores de uma empresa estão presentes também no tocante aos direitos coletivos. Acreditamos que como as decisões coletivas de trabalho também recaem sobre o teletrabalhador, nada mais justo que o mesmo também possa estar presente e integrar a estrutura de representação coletiva.

Assim como o teletrabalhador tem direito à liberdade sindical, também possui o direito à greve da mesma forma que os demais trabalhadores “presenciais”.

Rodrigues (2011, p. 159) afirma que como o direito de greve se trata de uma abstenção coletiva de prestação de trabalho, é necessário o caráter coletivo do comportamento e do fim. Assim, uma vez que consiste na abstenção coletiva e concertada

³⁷ Com a nova alteração, esta determinação passará para o art.º 169.º, n.ºs 3 e 4.

³⁸ As alterações mantiveram esse direito aos teletrabalhadores, passando para o art.º 169.º, n.º 5.

³⁹ Está presente no art.º 169.º, n.º 6 do texto de substituição.

da prestação de trabalho, apesar do teletrabalhador não prestar a sua atividade no local onde os demais trabalhadores prestam, nada obsta a que adira à greve.

Os efeitos relativos a adesão à greve será o da suspensão do contrato de trabalho e os deveres de subordinação e assiduidade.

Em relação ao Brasil, este tópico não está inserido no título específico do teletrabalho (como ocorre em Portugal, no art.º 170.º do CT/2009), mas está presente no título VI das Convenções Coletivas de Trabalho, no art.º 611.º A, inciso VIII⁴⁰. Ou seja, a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho terão prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre teletrabalho.

No período da pandemia, diante das lacunas apresentadas na lei brasileira e com o aumento significativo de teletrabalhadores, as convenções coletivas de trabalho foram de grande valia, principalmente para diminuir a quantidade de litígios envolvendo as questões diárias não presentes na CLT.

De acordo com pesquisas feitas pelo DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos), “o crescimento da adoção da modalidade do *home office* pelas empresas é verificado na negociação coletiva, por meio de comparação entre o número de instrumentos coletivos (acordos ou convenções coletivas de trabalho) que mencionavam o *home office* em 2019 (pré-covid-19) e 2020 (em plena pandemia). Em 2019, apenas 1,2% das negociações faziam menção ao *home office*, enquanto em 2020 foram 13,7%.”

Com isso, é possível notar a importância dos sindicatos, mesmo naquelas relações de trabalho em que o trabalhador está distante da empresa. Por outro lado, faz-nos questionar se o teletrabalho trouxe impactos nessa sindicalização, tendo em vista que o teletrabalhador se encontra distante da coletividade da sua classe empresarial.

De acordo com Redinha (1999, p. 24) o teletrabalho constitui mais um desafio para a organização coletiva, pois os teletrabalhadores encontram-se dispersos e isolados e dificilmente terão laços de afinidade e a comunhão de interesses que agregam o sindicato e desencadeiam a ação coletiva, fazendo-se importante que a estratégia sindical se comece a mover também em direção à chamada "sociabilidade informática", ou seja, à comunicação através da via eletrônica.

O magistrado brasileiro, Francisco de Assis Barbosa Junior (2020, p. 170), em “O teletrabalho e os sindicatos: novos rumos para a atuação dos entes de classe nos âmbitos

⁴⁰ Este texto foi inserido pela Lei n.º lei n.º 13.467, de 13 de julho de 2017.

nacional e transnacional” traz questionamentos como “quais fatores mais influenciaram na diminuição da articulação sindical com os teletrabalhadores? Há caminhos a serem seguidos para aumentar esta articulação?”.

Uma empresa que contrata na modalidade de teletrabalho poderá ter trabalhadores residindo em diversos locais do país ou até mesmo fora dele, isso acaba impactando na atuação sindical, como por exemplo, no movimento grevista.

Para Júnior (2020, p. 162), muitos fatores podem acabar distanciando o sindicato da realidade diária dos trabalhadores, pois separados fisicamente das suas reais demandas, sendo necessária, por conseguinte, adaptação da sua forma de atuar para atingir a finalidade protetiva sindical. A partir daí, é necessária uma adaptação dos sindicatos a essa nova forma de trabalhar.

Diante disso, percebemos o grande impacto trazido pelas TIC, onde a sociedade de uma maneira geral teve que se readaptar, se transformar.

Ainda neste sentido, menciona o magistrado:

A criação de estratégias articuladas com os diferentes sindicatos nacionais e a coordenação em rede são algumas ações que podem ser adotadas pelos entes classistas a fim de que representem corretamente os obreiros dispersos em vários locais.

Os sindicatos devem solicitar informações sobre os teletrabalhadores às empresas sediadas em sua base territorial. A partir desses dados, quando da existência de obreiros laborando fora desta base, podem buscar uma maior interação e colaboração entre sindicatos, notadamente com os de atuação nos locais de moradia dos trabalhadores. No caso, normalmente onde o trabalhador mora é onde desenvolve o seu mister, seja na própria casa, seja em outro local à sua escolha, o qual, na maioria absoluta dos casos, e por questão de economia no deslocamento e comodidade, fica perto de sua residência.

Para que isto funcione, é necessária a cooperação e a comunicação entre ambas as partes. Dentro de uma empresa, poderá haver teletrabalhadores que, apesar de exercerem as mesmas tarefas, podem ter condições de trabalho diferentes, sendo importante o sindicato conhecer a realidade de cada um. Os trabalhadores “presenciais” estão todos no mesmo ambiente de trabalho e sujeitos às mesmas condições de segurança e higiene no trabalho, por exemplo.

No exemplo dado sobre o movimento grevista, identificamos que até o modelo de greve poderá acontecer de maneira diferente, como manifestações por meio da internet e *blogs*.

Podemos mencionar a greve dos trabalhadores da IBM Itália, em que 9 mil trabalhadores declararam greve, que foi parar ao mundo virtual *Second Life*⁴¹. Já que os

⁴¹ Ambiente virtual que simula a vida real através da interação entre avatares.

trabalhadores não podem se juntar em protestos nas ruas, os trabalhadores levaram-na para ambiente virtual.

Assim, apesar das dificuldades encontradas para adaptação do teletrabalho, não podemos negar que este será um modelo que estará em constante crescimento, exigindo transformações em todos os setores, inclusive nos sindicatos que têm função de defesa dos direitos dos teletrabalhadores.

4.4.O teletrabalho na Administração Pública

A noção de teletrabalho na Administração Pública não é radicalmente diferente da noção que aventámos para as relações *juslaborais* privadas: será o trabalho realizado à distância, fora do órgão ou serviço do empregador público, com subordinação jurídica e a partir da utilização de recursos das tecnologias de informação e de comunicação que, na falta de estipulação em contrário, se presumem pertencer ao empregador público⁴².

Outrossim, o teletrabalho na Administração Pública possui amparo legal na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) (artigos 68.º e 69.º) que no geral remete para o Código do Trabalho.

Além da LTFP e do CT, alguns Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho aplicáveis à Administração Pública regulam aspetos atinentes com o teletrabalho. É o caso do Acordo Coletivo de Trabalho n.º 1/2009⁴³ e do Acordo Coletivo de Trabalho n.º 387/2016⁴⁴ que reduzem o período inicial de regime de teletrabalho de três para um ano.

⁴² O teletrabalho na administração pública foi, inicialmente, previsto no DL n.º 259/98, de 18 de agosto, que estabelece as regras e os princípios gerais em matéria de duração e horário de trabalho na Administração Pública, que substituiu o DL n.º 187/88, de 27 de maio, tendo como uma das suas alterações “a criação do regime de prestação de trabalho sujeito apenas ao cumprimento de objetivos, situação que facilita a concretização do designado teletrabalho”.

⁴³ Acordo Coletivo de Carreiras Gerais, entre as entidades empregadoras públicas e a Frente Sindical da Administração Pública constituída pela Federação Nacional dos Sindicatos da Educação, Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação, Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica, Sindicato Nacional e Democrático dos Professores, Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins, Sindicato Nacional dos Engenheiros, Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e a Frente Sindical constituída pelo Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado, Sindicato Nacional dos Professores Licenciados, Sindicato dos Trabalhadores dos Impostos, Sindicato dos Enfermeiros, Sindicato dos Profissionais de Polícia e Sindicato Independente dos Profissionais de Enfermagem.

⁴⁴ Celebrado entre a União das Freguesias de Sandim, Olival, Lever e Crestuma, o STAL — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins e o SINTAP — Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos.

Conforme mencionado, o trabalhador da Administração Pública possui o amparo do CT/2009 e, assim como os demais trabalhadores, também pode solicitar o teletrabalho como direito de parentalidade se possuir filhos até três anos.

5. Teletrabalho no ordenamento jurídico brasileiro – CLT

No Brasil, o teletrabalho surgiu no ordenamento jurídico apenas em 2011⁴⁵, de maneira muito genérica e superficial, a partir da Lei n.º 12.552/2011, de 15 de dezembro, que alterou o *caput* do art.º 6.º da CLT⁴⁶ - aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943 - para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e direitos.

Assim, antes das alterações na CLT os trabalhadores que trabalhavam à distância gozavam das mesmas proteções legais que os demais trabalhadores, inclusive no tocante LTFP jornada de trabalho e pagamento de horas extras. Contudo, com a reforma trabalhista e alterações à CLT, a partir da Lei n.º 13.467/2017, foi incorporado um novo capítulo ao CT brasileiro, regulando especificamente o teletrabalho, no Capítulo II – A, “Do Teletrabalho”, compreendendo os arts. 75.º-A ao 75.º-E.

Ambos os ordenamentos jurídicos, brasileiro e português, assemelham-se em diversos aspectos, como na caracterização do teletrabalho, sendo uma prestação de serviço com utilização dos meios de informação e comunicação⁴⁷. O contrato também deve ser escrito e conter expressamente a modalidade de trabalho, podendo, por mútuo acordo o trabalho presencial ser modificado para o teletrabalho.

O contrário também poderá ocorrer, desta vez, por determinação do empregador, ou seja, não é necessário o consentimento por parte do teletrabalhador, desde que seja garantido o prazo de transição mínimo de 15 dias (art.º 75-C). Nesse aspecto, vale mencionar o entendimento de Fincato (2020, p. 89), ressaltando que o exercício do teletrabalho não gera

⁴⁵ O teletrabalho já era uma realidade no Brasil muito antes de sua regulamentação, que ocorreu com a chamada Reforma Trabalhista (Lei n.º 13.467/17). Apesar de não existirem dados e números oficiais de órgãos ligados à Administração Pública sobre o tema, algumas evidências são capazes de reforçar essa afirmação, por exemplo, o fato de a Sobratt (Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades) ter sido criada em 1999, bem como o fato de ser possível encontrar no Tribunal Superior do Trabalho julgados envolvendo discussões acerca de questões relacionadas a *home office* pretéritos à regulamentação. *Vide* (Faria&Valverde, 2020, p.226).

⁴⁶ V. redação do art.º 6.º da Lei n.º 12.552/2011: “não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.”

⁴⁷ De acordo com Fincato (2020, p. 86), seguindo o exemplo de ordenamentos jurídicos estrangeiros e o próprio costume da CLT, o legislador ocupa-se em positivizar a conceituação do teletrabalho, acertadamente identificando-o como mera forma diferenciada de prestar serviços. Com isto, afasta-se a ideia de que os teletrabalhadores ocupariam categoria profissional diferenciada.

direito adquirido, não incorpora condição de forma perene e é reversível nos limites da necessidade e do interesse empresarial.

O art.º 75-D, que trata da responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, determina que os mesmos deverão estar previstos em contrato escrito e não integram a sua remuneração⁴⁸. Ou seja, a norma não determina que é obrigação do empregador arcar com os custos e despesas extraordinárias, para que isto ocorra deverá constar do contrato de trabalho, ou que gera muitos questionamentos.

Diante disso, no Brasil, assim como em Portugal e em outros países, por conta do aumento de teletrabalhadores devido à pandemia, verificou-se a necessidade de adaptação das leis de teletrabalho ao cenário atual. Com isso, encontra-se em trâmite no Senado Federal o Projeto de Lei (PL) 3.512/2020, por iniciativa do Senador Fabiano Contarato (REDE/ES), para revogar o inciso III do art.º 62.º, alterar o art.º 75.º-D e acrescentar o art.º 75.º-F à CLT, com o intuito de criar obrigações mais claras para o empregador. Esta proposta de Lei, assim como as que estão tramitando em Portugal, busca incluir o reembolso das despesas de energia elétrica, internet e telefonia para o teletrabalhador e, ainda, a alteração sobre o controle de jornada.

Outro ponto importante é o relativo à jornada de trabalho, cuja Lei n.º 13.467/2017 incluiu o inciso III ao art.º 62.º da CLT, excluindo os teletrabalhadores do Capítulo II - Da Duração Do Trabalho, Seção II - Da Jornada De Trabalho. Ou seja, assim como os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho (inciso I) e dos gerentes e equiparados (inciso III), o teletrabalhador não possui direito à limitação da duração máxima de 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais previstas no art.º 58 da CLT c/c art.º 7º, inciso XIII, da CRFB/88.

Deste modo, não se aplicam as regras de controle de jornada e horas extras aos teletrabalhadores, fazendo com que estes estejam em situação de vulnerabilidade e esteja sujeito a jornadas de trabalhos excessivas, além de que, sem controle de jornada de trabalho, o empregado não receberá pelas horas extras trabalhadas e adicional noturno.

⁴⁸ A 8ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST), reafirmando jurisprudência da Corte, decidiu que equipamentos (celular, veículo e *notebook*) fornecidos pelo empregador para realização do trabalho, não integram o salário do empregado, ainda que utilizados para fins particulares (TST-RR-99-14.2014.5.05.0131, DEJT 22/01/21), a teor do que dispõe a Súmula 367, item I, do TST.

Todavia, deve ser levado em conta que, a partir do momento em que o teletrabalhador tem controle de jornada de trabalho, nomeadamente, por aceder a algum sistema de controle de horas que o empregador tenha acesso, o trabalhador tem direito ao pagamento das suas horas extras e/ou noturnas.

De acordo com o entendimento do TST⁴⁹, em ação proposta por um motorista que tinha o seu veículo rastreado durante toda a jornada de trabalho, o art.º 62.º, I, da CLT foi considerado inaplicável, pois “houve a adoção, pelo empregador, de recursos tecnológicos de rastreamento de veículo por satélite, para garantir a segurança ininterrupta da carga transportada, possibilitando o controle indireto da jornada desempenhada pelo empregado motorista, razão pela qual não há falar em aplicação do art.º 62.º⁵⁰, I, da CLT”.

Assim, foi reconhecido por unanimidade pelo Tribunal o direito ao pagamento de horas extraordinárias, exceto nas hipóteses em que seja absolutamente impossível fiscalizar os horários cumpridos pelo empregado.

Os entendimentos do TST podem ser aplicados por analogia aos casos de teletrabalho quando houver o controle da jornada, contudo seria muito mais rápido e viável para o teletrabalhador já possuir tais direitos assegurados, não sendo preciso ajuizar uma ação para que o Tribunal reconheça o seu direito.

Em atenção à segurança e saúde no trabalho, o art.º 75.º-E da CLT também é muito vago e defeituoso, pois não contém elementos e informações mais precisos, vejamos:

Art.º 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

Com base no excerto acima, verifica-se que o legislador não determina que o empregador fiscalize se o teletrabalhador está a cumprir as normas de saúde e segurança do trabalho no local em que realiza suas atividades laborais, como por exemplo, se o ambiente é salubre e não tem presente riscos de periculosidade. Apenas é assinado um termo pelo trabalhador em que o mesmo se compromete a cumprir tais normas, mas, ainda assim, devido

⁴⁹ E-RR-45900-29.2011.5.17.0161, Relator Ministro: Cláudio Mascarenhas Brandão, Data de Julgamento: 23/02/2017, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 10/03/2017 – Informativo TST no 153.

⁵⁰ Art.º que trata dos trabalhadores não abrangidos pela jornada de trabalho. O seu inciso I menciona “os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados” e o III “os empregados em regime de teletrabalho”.

a natureza da obrigação, acredita-se que o empregador ainda deveria fiscalizar se efetivamente o trabalhador está cumprindo as exigências.

Nesse sentido, compartilho do mesmo entendimento de Fincato (2020, p. 91), “este dever de orientação para a higiene, saúde e segurança do/no trabalho, não pode se resumir à elaboração e entrega ao empregado de um manual de boas práticas, genéricas e estáticas. Ao revés, a instrução a que alude o dispositivo deve ser entendida de forma mais abrangente e protetiva à relação, gerando garantias ao empregado e ao empregador”.

De acordo com o enunciado n.º 01 e n.º 72 da Comissão 5 da 2ª Jornada de Direito material e processual do trabalho:

01- O REGIME DE TELETRABALHO NÃO EXIME O EMPREGADOR DE ADEQUAR O AMBIENTE DE TRABALHO ÀS REGRAS DA NR-7 (PCMSO), DA NR-9 (PPRA) E DO ARTIGO 58, § 1º, DA LEI 8.213/91 (LTCAT), NEM DE FISCALIZAR O AMBIENTE DE TRABALHO, INCLUSIVE COM A REALIZAÇÃO DE TREINAMENTOS. EXIGÊNCIA DOS ARTIGOS 16 A 19 DA CONVENÇÃO 155 DA OIT.

72- A MERA SUBSCRIÇÃO, PELO TRABALHADOR, DE TERMO DE RESPONSABILIDADE EM QUE SE COMPROMETE A SEGUIR AS INSTRUÇÕES FORNECIDAS PELO EMPREGADOR, PREVISTO NO ART.º 75-E, PARÁGRAFO ÚNICO, DA CLT, NÃO EXIME O EMPREGADOR DE EVENTUAL RESPONSABILIDADE POR DANOS DECORRENTES DOS RISCOS AMBIENTAIS DO TELETRABALHO. APLICAÇÃO DO ART.º 7º, XXII DA CONSTITUICAO C/C ART.º 927, PARÁGRAFO ÚNICO, DO CÓDIGO CIVIL.

Ainda neste sentido temos o enunciado n.º 24 da ANAMATRA - Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho:

TELETRABALHO. ACIDENTE DE TRABALHO. PRESUNÇÃO RELATIVA DE OCORRÊNCIA NO LOCAL ONDE O TRABALHO É EXERCIDO. Comissão 3. Reforma trabalhista: Constituição, tratados internacionais e Direito do Trabalho. Ementa Final: O ACIDENTE OCORRIDO NO LOCAL ONDE O TELETRABALHO É EXERCIDO DURANTE A ATIVIDADE PROFISSIONAL DO TELETRABALHADOR É PRESUMIDO COMO ACIDENTE DE TRABALHO (ART.º 8º DA CLT C/C ARTIGO L1222-9 DO CÓDIGO DO TRABALHO FRANCÊS). Defensor(a) e Autor(a): RAPHAEL MIZIARA

Como os enunciados acima não tem o poder vinculativo, como a norma ordinária, apenas servem de orientação e entendimento. Na verdade, os teletrabalhadores não possuem toda segurança jurídica que os demais trabalhadores de uma mesma empresa.

Comparado ao direito português, em que o legislador teve a preocupação em igualar os direitos dos teletrabalhadores com os dos demais, principalmente no tocante à segurança e saúde no trabalho e reparação de danos emergentes de acidente de trabalho ou doença

profissional, bem como no direito à privacidade do teletrabalhador⁵¹, o direito brasileiro em matéria de teletrabalho ainda precisa ser melhorado pois, o tema ainda é tratado de maneira muito genérica e o momento em que estamos vivendo não convém ter uma legislação tão rasa.

Outro ponto que não é tratado pela CLT é o relativo aos direitos coletivos dos teletrabalhadores nomeadamente os relacionados com a sua regulamentação, participação e representatividade dessa classe nas estruturas coletivas. A única menção da CLT em relação ao tema é o inciso VIII do art.º 611.º -A, que admite que a convenção e o acordo coletivos de trabalho prevalecem sobre a lei, quando dispuserem sobre o teletrabalho. Resta claro que, não reconhecer os direitos coletivos do teletrabalhador vai contra o princípio de igualdade previsto na CRFB/88 e o direito do trabalho infraconstitucional brasileiro.

Outrossim, da análise dos dois ordenamentos jurídicos, brasileiro e português, é possível perceber que ambos não se aprofundam no teletrabalho de maneira clara e mais detalhada, deixando muitas lacunas na Lei. O que vem sendo discutido no cenário atual, principalmente no Brasil, em que as leis de teletrabalho são ainda mais precárias e simplistas mesmo após a reforma trabalhista, pois, o legislador deixou espaço para interpretações duvidosas além de não trazer soluções para casos simples do dia a dia.

Acreditamos que uma das consequências da falta de normas mais completas é o aumento de conflitos laborais e/ou ações judiciais, tendo em vista que os teletrabalhadores terão que recorrer às vias judiciais para terem os seus direitos efetivados, o que não é a melhor alternativa para empresas, trabalhadores e nem para o Estado.

Contudo, não é plausível supor que aos teletrabalhadores brasileiros não se aplicam os direitos coletivos atinentes aos trabalhadores convencionais vinculados ao mesmo empregador, já que o princípio da igualdade é consagrado não só pela Constituição da República do Brasil, mas, também, pelo Direito do Trabalho brasileiro. Igualmente, pela mesma razão, não há como não conceber a participação desse teletrabalhador na decisão das questões coletivas e até mesmo nas estruturas de representatividade, ao contrário do art.º 171.º do CT/2009 do direito português.

⁵¹ v. art.º 169.º, n.º 1 e art.º 170.º do Código de Trabalho Português de 2009.

6. Adequação do regime do teletrabalho ao trabalho na era digital

De maneira geral, seja no Brasil, em Portugal ou no mundo, independente da evolução tecnológica de cada país, o impacto gerado pela era digital já está enraizado na sociedade e é irrevogável. É impossível voltar no tempo e apagar todas as mudanças advindas da tecnologia e das novas profissões.

A transição digital provoca mudanças culturais na sociedade, basta analisar como era a vida a uma década e conseguimos perceber diferenças significativas, hoje podemos pedir comida por aplicativos, fazer reuniões e ter aulas através de plataformas online, assistir filmes sem precisar de ir a uma locadora, utilizando apenas uma aplicação no *smartphone*.

Diante disso, ficam nítidas as mudanças que as empresas tiveram de passar digitalmente para se adequar aos novos modelos. Os restaurantes passam a ter o serviço de entrega online e conseguem destacar-se e obter maiores rendimentos, quando comparados aos que não têm; as escolas que oferecem cursos a distância, além dos presenciais, conseguem atrair um novo tipo de cliente o que também impacta positivamente na sua renda; e as vídeo-locadoras, que deixam de fazer parte desse contexto digital, acabaram fechando.

A era digital vem provocando mudanças no estilo de vida da sociedade e acelerando a globalização, deste modo, as empresas também precisam transformar-se para manter a sua competitividade no mercado, da mesma maneira que as relações laborais também.

O teletrabalho já existia em alguns países de maneira mais acentuada e em outros, como no Brasil e em Portugal, era colocado em segundo plano. Porém, a pandemia trouxe inúmeras alterações nos processos internos e a necessidade de adequação do trabalho à era digital. Ou as empresas se adequavam, por menor literacia digital que tivessem os seus trabalhadores, ou paravam de funcionar e fechavam as portas.

Este acontecimento trouxe a reflexão de que o teletrabalho e a digitalização das empresas não é um modelo para o futuro, mas antes algo que já está presente no momento atual e, aqueles que não se adequarem, seja trabalhador ou empregador, podem ficar para trás neste mercado competitivo e globalizado em que vivemos.

Assim, são importantes as mudanças de padrões sejam eles socioeconômicos, culturais, organizacionais, e tão importante quanto os demais, são as mudanças nas leis. As leis podem facilitar ou dificultar as relações laborais, dependendo da maneira que estão

expressas ou, no caso do teletrabalho nos ordenamentos vistos, a falta de normatização pode implicar conflitos laborais, ou diminuir a opção por este tipo de trabalho que só tende a crescer e oferece diversos benefícios para ambos os protagonistas da relação laboral.

Uma matéria apresentada pelo site observador em 23 de março de 2021⁵², com base no evento *Unlock Digital Evolution*, da PHC Software, mencionou que, de acordo com o estudo Google-BCG e da Nova SBE, realizado em 2019, foi projetado um prémio de 20 mil milhões de Euros para o PIB português, em 2025, caso Portugal consiga posicionar-se como um *hub* digital da Europa. Isto implica que os *players* da economia portuguesa sejam capazes de assumir uma maior maturidade digital dos seus modelos de negócio. Em contrapartida, segundo o Índice de Digitalização da Economia e da Sociedade (DESI) 2020, há ainda uma percentagem de cerca de 18% da população que nunca utilizou a internet, e apenas 52% possuem competências digitais básicas, ou mais do que básicas. Como solução, a diretora do Portugal Digital apresentou três pilares do plano de ação para a transição digital, voltados para a capacitação e para a inclusão digital dos cidadãos.

Com base no Guia para a transformação digital das PME (2020, p.5), realizado pelo PHC Software, foi mencionada a importância da digitalização para clientes, fornecedores e para a economia inteira, pois existe um processo de aceleração de uma forma sem precedentes, em que gestores de todo o mundo devem concentrar-se em acelerar os seus planos de transição para o digital, sob pena de não sobreviverem ao dito “novo normal”.

Assim, o teletrabalho é um aliado para muitas profissões nesse momento de digitalização e a pandemia acabou mostrando isso, bem como a necessidade de transformações das leis.

6.1. Os Projetos de Lei sobre o regime de teletrabalho

Conforme já mencionado, o grande crescimento do número de teletrabalhadores devido à pandemia do COVID-19 fez com que a legislação trabalhista relativa ao teletrabalho necessitasse de algumas alterações.

De acordo com a Lusa, agência de notícias de Portugal, com base nos dados da Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, a pandemia levou doze Estados-membros a rever a sua legislação ou a introduzir novas leis sobre teletrabalho.

⁵² Observador Lab. (2021). Evolução digital: o que as PME precisam. Disponível em: <https://observador.pt/especiais/evolucao-digital-o-que-as-pme-precisam/>.

Em Portugal, no dia 5 de maio, foram a debate dez propostas de lei apresentadas pelos partidos⁵³, que abordam temas como: a não obrigatoriedade do teletrabalho e o reforço do acordo entre as partes – caráter voluntário, privacidade do teletrabalhador, direito a desconexão, garantia de igualdade de direitos e não discriminação entre trabalhadores remotos e presenciais, a proteção dos teletrabalhadores em contexto de acidentes de trabalho, pagamento de despesas e sua forma de cálculo, proteção dos dados pessoais, sendo o tema mais polémico, assegurar o direito a horário flexível, nomeadamente, para trabalhadores com filhos menores de 12 anos ou com deficiência.

Está em tramitação um Projeto de Resolução n.º 1222/XIV/2.^a, proposto pelo PSD, que recomendou ao Governo a promoção de um amplo debate com os Parceiros Sociais com vista à celebração de um Acordo de Concertação Social sobre as matérias relativas ao futuro do trabalho, designadamente sobre as matérias do teletrabalho e do Trabalho dos Nómadas Digitais.

No dia 5 de novembro de 2021, foi aprovado pelo Parlamento português o novo regime de teletrabalho, promulgado no dia 25 de novembro de 2021 pelo Presidente Marcelo Rebelode Sousa, que terá eficácia após publicação no Diário da República, sendo considerado uma “fusão” das propostas dos diversos partidos.

As alterações relacionadas ao teletrabalho incluem mudanças no CT/2009 e na Lei n.º 98/2009, de 04 de setembro, que regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais

Em relação ao Código do Trabalho, foi acrescentada a al^a k), do art.º 3.º do CT/2009, sendo o teletrabalho incluído no rol das matérias que devem ter a aplicação do tratamento mais favorável, cujas normas do contrato de trabalho só podem ser afastadas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho desde que disponha em sentido mais favorável aos trabalhadores.

O art.º 165.º também foi modificado, sendo acrescentado também o n.º 2, que determina que, todas as situações de trabalho a distância sem subordinação jurídica, mas em regime de dependência econômica, serão abrangidas pelas disposições contidas nos arts. 168.º, 169.º- A e B, 170.º e 170.º-A. Com esta inovação, os teletrabalhadores parasubordinados terão assegurados os mesmos direitos dos teletrabalhadores subordinados,

⁵³ Partidos: PS - Projeto de Lei n.º 808/XIV/2.^a; PSD - Projeto de Lei n.º 812/XIV/2.^a; BE - Projeto de Lei n.º 745/XIV/2.^a; PCP - Projeto de Lei n.º 765/XIV/2.^a; PAN - Projeto de Lei n.º 811/XIV/2.^a e Projeto de Lei n.º 535/XIV/2.^a (desconexão profissional); CDS-PP -Projeto de Lei n.º 797/XIV/2.^a; PEV - Projeto de Lei n.º 806/XIV/2.^a; Deputada Cristina Rodrigues - Projeto de Lei n.º 791/XIV/2.^a e Projeto de Lei n.º 790/XIV/2.^a (desconexão profissional).

passando a terem direito de receber pelas despesas adicionais, a igualdade de direitos e deveres e o respeito a sua privacidade.

É possível perceber que as recentes alterações ao CT/2009 deixam mais claros temas que antes estavam obscuros e davam margem a interpretações dúbias. Também foram acrescentadas informações muito discutidas, que não estavam presentes na lei, como por exemplo, as prestações complementares e acessórias que deverão constar do acordo de teletrabalho (n.º 4 do art.º 166.º), e o polêmico direito à compensação das despesas adicionais, incluindo os acréscimos de custos de energia e rede instalada no local de trabalho, bem como manutenção dos equipamentos (art.º 168.º, n.º 2). Para esmiuçar ainda mais, o art.º 168.º, n.º 3 determina o que são consideradas as despesas adicionais.

Além das alterações aos artigos já existentes, também foram aditados mais 5 artigos: o art.º 166.º-A; o 169.º-A; 169.º-B; o 170.º-A e o 199.º-A.

O n.º 1 do art.º 169-A trata de uma questão muito relevante relacionada com um tema muito discutido e defendido por muitos partidos nos projetos de lei que foi o direito à desconexão profissional. Desta forma, este artigo traz determinações importantes, tais como que as reuniões de trabalho a distância e todas as tarefas que pela sua natureza devem ser realizadas em tempos precisos e com outros trabalhadores devem ser dentro do horário de trabalho, agendadas preferencialmente com 24 horas de antecedência. Ainda neste sentido, o art.º 169.º - B, n. 1, al^a a), aliado ao art.º 199.º-A, n.º 1, determina que o empregador tem o dever de se abster-se de contactar o trabalhador no período de descanso, ressalvadas as situações de força maior.

Outro questionamento muito debatido durante as propostas de lei foi sobre os meios permitidos ao empregador para exercer seu poder de controle e direção. Apesar do texto de substituição não apresentar um rol taxativo com os meios de controle permitidos, autorizou que o mesmo ocorra a partir de equipamentos e sistemas de comunicação e informação afetos à atividade do trabalhador, que sejam previamente conhecidos por ele e respeitando a sua privacidade, proibindo a imposição de uma conexão permanente durante a jornada de trabalho, seja por meio de imagem ou de som (art.º 169.º, n.º 4 e 5).

Por fim, o texto de substituição da nova lei acrescenta no seu art.º 5.º a aplicação deste regime jurídico à Administração Pública, com as adaptações que forem necessárias.

As novas alterações entrarão em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação.

Com a pandemia foi possível perceber a importância do teletrabalho para a continuidade de diversos serviços. Uma lei mais clara permite uma diminuição dos conflitos

laborais e contribui para a maior utilização de uma modalidade contratual que parecia estar votada ao esquecimento.

No tocante ao controle excessivo que possa acontecer, consideramos importante a proibição de monitoramento, através de imagem ou som, durante toda a jornada de trabalho. Se pararmos para analisar, no trabalho presencial, o superior hierárquico não fica sentado em frente a cada funcionário controlando aquilo que é feito durante o seu labor, não fazendo sentido exigir do teletrabalhador que mantenha sua câmara ou som ligados durante o seu trabalho. Este tipo de conduta pode levar a interpretação de existência de perseguição e consequente assédio moral. O empregador não pode pressupor que o teletrabalhador está fazendo qualquer outra coisa, que não o seu trabalho e querer invadir a sua privacidade, apenas para se certificar daquilo que está sendo feito.

No Brasil, também em virtude da pandemia, foi apresentado um Projeto de Lei n.º 3.512/2020⁵⁴ (PL 3512/2020) pelo senador Fabiano Contarato, com a finalidade de definir as obrigações dos teletrabalhadores no regime de teletrabalho.

Com base na ementa do PL mencionado, o mesmo tem como objetivo obrigar o empregador a fornecer e manter os equipamentos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho em regime de teletrabalho, ressalvado o disposto em acordo coletivo, bem como a reembolsar o empregado pelas despesas de energia elétrica, telefonia e internet, além de tornar os empregados em regime de teletrabalho sujeitos às normas relativas à jornada de trabalho dos trabalhadores em geral.

Ainda no Brasil, desta vez de autoria do senador Confúcio Moura, temos o PL 612/2021⁵⁵, que busca alterar a legislação trabalhista (CLT) para regulamentar o trabalho remoto ou em domicílio dos empregados no Brasil, o também chamado *home office*.

De acordo com a sua ementa, a PL 612/2021 vai estabelecer regras para o trabalho remoto, realizado fora das dependências do local de trabalho, sem utilização de tecnologias de informação e comunicação e que, por sua natureza, não sejam consideradas teletrabalho.

De acordo com o senador Confúcio Moura, na p. 4 da Proposta de Lei, a maior parte dessas novas “normalidades” não está disciplinada no atual ordenamento jurídico trabalhista brasileiro e que a legislação existente, anterior à pandemia, não considera outras possibilidades como teletrabalho, como a produção de bens físicos: artesanato, vestuário,

⁵⁴ A Proposta de Lei busca revogar o inciso III do art.º 62.º, alterar o art.º 75.º-D da CLT e acrescenta o art.º 75.º-F ao Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, para detalhar as obrigações do empregador na realização do teletrabalho.

⁵⁵Esta PL visa acrescenta o Capítulo II-B ao Título II da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre o trabalho remoto e dá outras providências.

entre outros, bem como foi considerada a realização de trabalho intelectual: produção de textos, obras artísticas, pareceres, estudos e análises, entre outros, na literatura, na arte ou na ciência. Até no âmbito da agropecuária, o trabalho rural pode assumir contornos de remoto.

De acordo com matéria apresentada pelo Jornal do Comércio em novembro de 2020⁵⁶, houve aumento no número de ações e processos trabalhistas envolvendo teletrabalho ou *home office* durante a pandemia. Utilizando como exemplo o Rio Grande do Sul, o TRT-4 conta com 19 processos cadastrados com o assunto "Teletrabalho/Trabalho a Distância/Trabalho em Domicílio" entre março e setembro de 2020. Enquanto no mesmo período no ano de 2019, eram 11. O tribunal acredita que existam mais processos que envolvam essa questão, mas não foram cadastrados com esse assunto.

Em geral, existem também os seguintes Projetos de Lei no Brasil:

- PL 3428/20: dá direito ao regime de teletrabalho para pai ou mãe de filhos com até 12 anos incompletos em famílias monoparentais até a reabertura das creches e escolas;
- PL 3.915/20: obriga o empregador a disponibilizar equipamentos de tecnologia e os serviços de dados e de telefonia necessários ao teletrabalho;
- PL 2.251/20: passar para a empresa a responsabilidade pelo acidente de trabalho;
- PL 4.931/20: detalhar regras para regime misto de trabalho;
- PL 4.831/20: prever que a jornada no teletrabalho atenderá as mesmas normas do trabalho presencial;
- PL 1.247/20: reduzir impostos para compras de equipamentos eletrônicos por quem comprovar trabalhar em casa.

Enquanto os projetos não são aprovados e não são criadas Leis mais específicas acerca do assunto, o MPT, junto com a PGT, emitiu 17 diretrizes com recomendações acerca do trabalho remoto dentre elas: a ética digital, o contrato aditivo para determinar o reembolso de despesas, a infraestrutura e privacidade dos teletrabalhadores, o apoio tecnológico e orientação técnica dos empregadores para com os teletrabalhadores, o favorecimento à pessoas com deficiência, a garantia do teletrabalho ao idoso, adoção de mecanismos para controle da jornada de trabalho, entre outras.

⁵⁶ Jornal do Comércio. (2020). Pandemia de coronavírus impulsiona projetos sobre teletrabalho. Disponível em: https://www.jornaldocomercio.com/_conteudo/especiais/jornal_da_lei/2020/10/763607-pandemia-impulsiona-projetos-sobre-teletrabalho.html

6.2. Reflexão crítica sobre a regulação do teletrabalho subordinado em Portugal e no Brasil

A necessidade de Leis complementares regulando o teletrabalho devido à pandemia, nos faz levantar o questionamento acerca do CT/2009 em matéria de teletrabalho, se está preparado para o impacto da digitalização no teletrabalho e o surgimento de novas formas de teletrabalho.

Antes da pandemia o número de teletrabalhadores em Portugal era muito baixo, aproximadamente 1,8%, em 2005, com base no relatório da *Telework in European Union*. Atualmente, segundo dados do INE, no segundo trimestre de 2020 o número de teletrabalhadores aumentou 23,1%, cerca de mais de um milhão de pessoas.

Assim, acredita-se que, mesmo após pandemia muitas empresas podem continuar adotando o regime de teletrabalho, contudo, alguns trabalhadores ainda não se sentem preparados para esta “nova” forma de trabalho.

Levando em conta o aumento significativo de teletrabalhadores, começa a surgir a necessidade de Leis mais específicas e com situações que antes não eram precisas, como por exemplo, o direito à desconexão, de que forma a empresa poderá exercer o seu poder de controle e monitorar a prestação do trabalho, dentre outros.

A desconexão a que nos referimos traduz-se no direito do teletrabalhador, fora do horário de trabalho, não atender chamadas, nem responder a e-mails, não fazer atendimentos ou qualquer outra situação relacionada ao seu trabalho. Assim, vale destacar a importância da delimitação do horário de trabalho, não só da carga horária semanal, como os horários diários de início e final de expediente, o que acreditamos não diminuir na flexibilidade do teletrabalho, tendo em conta que o próprio teletrabalhador, desde que acordado com o empregador, possa escolher qual os seus horários de trabalho, o que é importante é o conhecimento da empresa.

Hodiernamente, já existem países europeus precursores no direito à desconexão. A França possui o direito à desconexão previsto na sua legislação trabalhista, no art.º 2242-17 do Código do Trabalho; a Bélgica na Lei sobre o reforço do crescimento económico e da coesão social, de 28 de março de 2018, art.º 16.º; a Espanha no art.º 88.º da Lei Orgânica n.º 03/2018, de proteção de dados pessoais e garantia de direitos digitais; e a Itália na Lei n.º 81/2017, que regula o *smart working*, artigo 19.⁵⁷.

⁵⁷ A França e a Itália têm a previsão na legislação laboral, enquanto que a Bélgica e a Espanha a previsão está contida em legislação económica ou de proteção de dados.

Ainda não se tem a nível nacional normas legislativas sobre o direito à desconexão, apenas previsões sobre a carga horária semanal e o mínimo de intervalo entre as jornadas de trabalho que, na falta de legislação específica, é aplicada aos teletrabalhadores as mesmas regras que para os demais trabalhadores.

Nas novas propostas de Lei diversos partidos defendem o direito a desconexão. A deputada Cristina Rodrigues apresentou uma alteração ao art.º 199.º do CT/2009, a partir do Projeto de Lei n.º 790/XIV/2.ª, em que o mencionado artigo além de conter o texto “entende-se por período de descanso o que não seja tempo de trabalho”, passaria a constar:

1 – [...].

2 - O período de descanso destina-se a permitir ao trabalhador a sua recuperação física e psíquica, a satisfação das necessidades e interesses pessoais e familiares bem como ao desenvolvimento de actividades de cariz social, cultural ou lúdico.

3 – O trabalhador tem direito à desconexão profissional, não podendo o empregador, através da utilização de ferramentas digitais, estabelecer comunicações com o trabalhador fora do período normal de trabalho.

4 - As formas de garantir o direito do trabalhador à desconexão profissional podem ser estabelecidas mediante Instrumento de Regulamentação Colectiva de Trabalho.

5 - A violação do disposto no n.º 3 pode constituir assédio, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 29.º deste Código.”

A proposta busca um aperfeiçoamento da regulamentação à nova realidade, onde o direito à desconexão profissional, que está ligado não só ao descanso do teletrabalhador, mas como ao direito a horas extras, segurança no trabalho, entre outros, tenha uma previsão expressa e não genérica, impedindo que o empregador, através da utilização de ferramentas digitais, estabeleça comunicação com o trabalhador fora do período normal de trabalho, pois, esta conduta poderia, segundo a proposta de Lei, poderia se configurar como assédio, previsto no art.º 29.º do CT/2009⁵⁸, conferindo à vítima o direito a indenização⁵⁹.

Assim, utilizando como exemplo a situação atual da COVID-19, que trouxe impactos sociais intimamente ligados à relação laboral, percebemos que deve haver um tratamento jurídico adequado para as necessidades que os trabalhadores encontram atualmente. O que antes eram casos isolados, em que existia um acordo entre empregador e trabalhador, hoje existe a carência de previsões legais que abarque uma grande maioria de trabalhadores, promovendo uma maior segurança jurídica e até mesmo prevenindo futuros conflitos laborais e exploração por parte da entidade empregadora.

⁵⁸ v. art.º 29.º, n.º 2 “Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em factor de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.”

⁵⁹ cf. Art.º 329.º, n.º 4 “A prática de assédio confere à vítima o direito de indemnização, aplicando-se o disposto no artigo anterior.”

Em Espanha, também devido ao impacto da digitalização, foi criada uma nova regulação sobre o teletrabalho, com base no Real Decreto – Lei 28/2020, de 23 de setembro.

No tocante à nova Lei espanhola, um tema que causa polémicas sobre o teletrabalho, assim como em Portugal, é sobre quem deverá arcar com os custos do trabalho à distância, essa discussão chega a trazer questionamentos sobre quem pagará a água, luz, gás, eletricidade e internet.

No caso da nova legislação espanhola, as empresas que foram obrigadas a introduzir a modalidade de teletrabalho devido à pandemia não terão de cumprir formalmente a nova legislação, mas ainda assim terão de suportar todos os custos dos trabalhadores com o trabalho remoto.

Quanto à fiscalização da empresa para com o teletrabalhador, esta poderá adotar as medidas que considerar "mais adequadas de fiscalização e controle" para garantir que os funcionários façam o seu trabalho, porém, estabelece que a empresa não pode exigir que o trabalhador instale programas ou aplicações em dispositivos pessoais.

Em relação ao Brasil, a utilização do teletrabalho já existia mesmo antes de constar na CLT, ele esteve presente não só no setor privado como nos órgãos públicos, como por exemplo, na extinta Controladoria-Geral da União (CGU), no Tribunal de Contas da União (TCU), no Serviço Federal de Processamento de Dados (Serpro), na Câmara dos Deputados, na Receita Federal e o Tribunal Superior do Trabalho (TST) e nas empresas públicas, como o Banco do Brasil (BB) e a Cobra Tecnologia. No TCU⁶⁰, desde 2008, é possível que o servidor adira ao teletrabalho, permanecendo em casa durante todos os dias da semana, estando excluídos do regime de teletrabalho as atividades que envolvem atendimento ao público, os servidores não podem ter cargo comissionado e tem metas mais elevadas que os servidores que trabalham presencial. (Junior, 2016, p. 8 e 9).

Antes da pandemia, em 2018, após a regulamentação do teletrabalho, uma pesquisa feita com 315 empresas demonstrou que 45% já adotavam o teletrabalho, 40% não o adotavam e 15% avaliavam a sua implementação (Faria & Valverde, 2020, p. 226).

Com a pandemia, as pesquisas feitas pelo IPEA⁶¹ em novembro de 2020 apontaram que o percentual de pessoas em teletrabalho 7,3 milhões de pessoas. O perfil dos

⁶⁰ De acordo com Mário Woortmann (2019), em matéria escrita no Instituto Publix, em abril de 2019 o TCU editou nova portaria interna aumentando o limite do quadro elegível ao trabalho remoto para 40%, sendo este um dos maiores percentuais conhecidos em órgãos públicos federais. Disponível em: <https://institutopublic.com.br/teletrabalho-no-servico-publico/>

⁶¹Dados disponíveis em : https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=37463&catid=3&Itemid=3

trabalhadores em *home office* são: 57,8% eram mulheres, 65,3% eram da cor branca, 76% tinham nível superior completo e 31,8% apresentavam idade entre 30 e 39 anos.

Ainda de acordo com a pesquisa, a maior concentração de pessoas trabalhando remotamente permanece no Sudeste com 58,3%. Na análise da distribuição regional do *home office*, Distrito Federal, Rio de Janeiro e São Paulo concentram os maiores percentuais de pessoas nessa situação: 20%, 15,6% e 13,1%, respectivamente. Em contrapartida, os menores percentuais foram observados no Pará (3,1%), no Amazonas (3,5%) e no Mato Grosso (3,8%).

Percebemos uma discrepância nos percentuais dos estados brasileiros e percebemos como as diferenças na economia e índice de educação de cada estado podem impactar no teletrabalho nas regiões brasileiras⁶². Aliado a isto, pesquisas feitas pelo IPEA e IBGE o maior percentual de pessoas que aderiram ao teletrabalho eram majoritariamente mulheres, pessoas declaradas brancas e com escolaridade de nível superior completo

Outrossim, a pandemia no contexto do teletrabalho serviu para mostrar o potencial que os países possuem para o trabalho remoto, que, com o avanço cada vez maior das tecnologias, tende a ser um modelo de trabalho cada vez mais utilizado no futuro. Algumas modalidades de trabalho, que antes ocupavam um lugar secundário em nossa sociedade apareceram como solução para muitos problemas. É o que observamos acontecer com o teletrabalho, com o trabalho remoto, com o *home office* e com a prestação de serviços por meio de plataformas digitais (Faria & Valverde, 2020, p. 224). Dito isto, faz-se necessário estudos mais incisivos sobre o teletrabalho, principalmente no campo do direito, onde novas situações e conflitos surgem constantemente sendo extremamente necessário uma regulamentação mais completa e eficaz.

No Brasil, existe uma cultura muito forte de se expelir os conflitos para a Justiça do Trabalho. Em 2019, foram recebidos 3.377.01314 de processos pelo Judiciário trabalhista, de acordo com os dados divulgados pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho (Faria & Valverde, 2020, p. 229), a falta de uma Lei mais específica pode aumentar ainda mais a procura pela via judicial.

⁶² Podemos identificar essa dicotomia também em escala mundial, como por exemplo, em uma lista de 86 países Luxemburgo apresentou a maior proporção de teletrabalho (53,4%); e Moçambique apresentou a menor participação, com 5,24%.(Góes, G. S., Martins, F. S., Nascimento, J. A. S., 2020, p. 2)

7. Conclusão

Com a presente dissertação, vimos que o teletrabalho, apesar de antes ser pouco utilizado em alguns locais, não é uma novidade. Contudo, impulsionado pela pandemia, tivemos um aumento significativo de teletrabalhadores, o que trouxe à tona a necessidade de reflexão acerca do ordenamento jurídico já existente. Assim, acreditamos que estas “novas” formas de trabalho, que antes eram deixadas em segundo plano, ocupem uma posição importante, não sendo apenas aliadas nos momentos emergenciais.

Outrossim, com o teletrabalho as fronteiras físicas são inexistentes, possibilitando maior alcance para ambas as partes na relação jurídica, seja sobre contratação de pessoal com a qualificação ou valor de mão de obra pretendida pelas empresas, como abre leque de possibilidades para o trabalhador.

Com base no estudo da norma e da doutrina, entendemos que o teletrabalho não exclui a subordinação com o controle e liderança exercidos pelo empregador, porém, suscita o questionamento sobre quais as formas que o empregador o poderá fazer sem invadir o direito à privacidade do teletrabalhador, trazendo em pauta a importância do momento de desconexão e respeito pelos horários do teletrabalhador.

Percebemos a necessidade de normas mais exemplificativas e detalhadas, dadas as lacunas presentes na Lei, como no caso do Brasil, a própria insuficiência da normatização para se resolver pequenos conflitos do dia-a-dia, como, por exemplo, o pagamento do subsídio de refeição e horas extras.

A partir do estudo do tema, num momento de pandemia em que muitos países questionaram a eficácia das suas leis, compreendemos a importância da adequação do direito às novas realidades, onde em matéria de teletrabalho torna-se difícil trabalhar com tecnologias que estão em constante transformação e inovação, com relações laborais e valores definidos no século passado.

Por fim, foi possível acompanhar ao longo do trabalho a evolução no direito português que começou a se ajustar a realidade e necessidade do país com a aprovação das alterações das normas de teletrabalho.

Referências Bibliográficas

- Amado, J. L. (2018). *Contrato de Trabalho – Noções básicas*. (2ª ed.) Coimbra: Almedina.
- Amado, J. L., Rouxinol, M. S., Vicente, J. N., Santos, C. G., & Moreira, T. C. (2019). *Direito do Trabalho: Relação Individual*. Coimbra: Almedina.
- Batalha, A. L. (2007). *A Alienabilidade no Direito Laboral: Trabalho no Domicílio e Teletrabalho*. Lisboa: Edições Universitárias Lusófonas.
- Bublitz, M. D., & Fincato, D. P. (2014, setembro). *A negociação coletiva como ferramenta regulamentadora de norma aberta: o teletrabalho e a lei 12.551/2011*. Revista Do Direito UNISC, 44, 107-133. Consultado em 2021, setembro 20. Disponível em: <https://online.unisc.br/seer/index.php/direito/article/view/4647/3954>
- Carvalho, C. O. (2014) Reflexões sobre a Proteção Laboral das Vítimas de Violência Doméstica. In. Reis, J., Amado, L., Fernandes, L., & Redinha, R. (coords.). *Para Jorge Leite Escritos Jurídicos Laborais* (1ª ed.). Coimbra: Coimbra.
- Coimbra, R. (2016, julho/dezembro). *Fundamentos e evolução da limitação constitucional da duração do tempo de trabalho no Brasil*. Revista Brasileira de Direitos Fundamentais e Justiça. 35, 149-170. Consultado em 2021, Setembro 18. Disponível em <http://dfj.emnuvens.com.br/dfj/article/view/98/24>
- Comissão Nacional de Proteção de Dados- CNPD. (2020). *Orientações sobre o controlo à distância em regime de teletrabalho*. Consultado 2021, Julho 17. Disponível em [orientacoes_controlo_a_distancia_em_regime_de_teletrabalho.pdf](#)
- Convenção sobre a lei aplicável às obrigações contratuais, aberta a assinatura em Roma em 19 de junho de 1980. Consultado em 2021, Novembro 1. Disponível em http://publications.europa.eu/resource/cellar/22cc5c49-2b36-4962-aa60-e928a52efa66.0011.01/DOC_1

Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – DIEESE. (2021). *A negociação coletiva do home office*. Consultado 2021, Setembro 21. Disponível em <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2021/notaTec255HomeOffice.html>

Dray, M., Moreira, T. C. (coords.). (2021). *Livro verde sobre o futuro do teletrabalho*. Consultado em 2021, Outubro 18. Disponível em <https://www.portugal.gov.pt/download-ficheiros/ficheiro.aspx?v=%3d%3dBQAAAB%2bLCAAAAAAABAAzNLQwMQMAqSscTAUAAAA%3d>

Faria, C. T., & Valverde, M. N. (2020). Um novo normal para o direito do trabalho. In: Belmonte, A. A., Martinez, L., Maranhão, N. (Coords). *Direito do Trabalho na crise da Covid-19*. Salvador: Editora JusPodivm.

Fernandes, A. M. (2006). Os Novos Horizontes do Direito do Trabalho ou a Mobilidade das suas Fronteiras. In Moreira, A. (coord.) & Moreira, T. C. (colab.). *VIII Congresso Nacional de Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina.

Fernandes, A. M. (2017). *Direito do Trabalho*. (18.^a Ed.) - Edição Especial Comemorativa dos 40 Anos. Coimbra: Almedina.

Fincato, D. (2020, julho/dezembro). *Bases histórico-normativas e perspectivas do eletrabalho no Brasil pós-pandemia*. 1, (2), 80-95. Revista Ibérica do Direito – RID. Instituto Iberoamericano de Estudos Jurídicos. Consultado em 2021, Setembro 16. Disponível em <https://www.revistaibericadodireito.pt/index.php/capa/issue/view/2/3>

Freitas, R. R. (2011). *Direito Cibernético: As Contribuições Epistemológicas Da Teoria Cibernética De Norbert Wienerh*. (Dissertação de Pós-Graduação em Filosofia não editada). Universidade São Judas Tadeu, São Paulo. Consultado 2021, Setembro 26. Disponível em http://www.usjt.br/biblioteca/mono_disser/mono_diss/2012/196.pdf

Girardi, Y. (2020, novembro 2). *Pandemia de coronavírus impulsiona projetos sobre teletrabalho*. *Jornal do Comércio*. Consultado em 17 set. 2021. Disponível em https://www.jornaldocomercio.com/_conteudo/especiais/jornal_da_lei/2020/10/763607-pandemia-impulsiona-projetos-sobre-teletrabalho.html

Góes, G. S., Martins, F. S., & Nascimento, J. A. S. (2020, 2º trimestre). *Nota técnica - potencial de teletrabalho na pandemia: um retrato no brasil e no mundo*. 47, 1-10. IPEA. Consultado em 2021, Setembro 26. Disponível em https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/200608_nt_cc47_teletrabalho.PDF

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE. (2020). *Relatório da pesquisa sobre trabalho remoto no IBGE 2020* - IBGE, Gerência de Qualidade Estatística, Gerência de Desenvolvimento de Pessoas, Gerência de Sistemas Populacionais e Sociais. Rio de Janeiro: IBGE. Consultado 2021, Setembro 16. Disponível em <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101751.pdf> (último acesso em 16/09/2021).

Gomes, I. M. (2020). *O teletrabalho e as condições de trabalho: desafios e problemas*. Consultado em 2021, novembro 26. Disponível em <https://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/67361/1/Teletrabalho.pdf>

Josino, B. (2016, julho 1). *A Evolução da Tecnologia e o direito positivado: o mundo digital e o Estado- Juiz. Âmbito Jurídico*. Consultado 2021, Setembro 20. Disponível em <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-150/a-evolucao-da-tecnologia-e-o-direito-positivado-o-mundo-digital-e-o-estado-juiz/>

Junior, F. A. B. (2020, abril/junho). *O teletrabalho e os sindicatos: novos rumos para a atuação dos entes de classe nos âmbitos nacional e transnacional*. 86, (2), 158 – 172. Revista TST, São Paulo. Consultado em 2021, Setembro 20. Disponível em https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/176101/2020_barbosa_jr_francisco_teletrabalho_sindicatos.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Junior, N. L. S. (2016). *Teletrabalho no setor público brasileiro: impacto potencial sobre o tráfego urbano e as emissões de carbono*. Brasília: IPEA. Consultado em 2021, Setembro 20. Disponível em https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_2207.pdf

Lambelho, A., & Gonçalves, L. A. (2021). *Direito do Trabalho: Da teoria à prática*. (2ª Ed.) Lisboa: Rei dos Livros.

Leitão, L. M. (2016). *Direito do Trabalho*. (5.ª Ed.) Coimbra: Almedina.

Leite, J. (2003). *Direito do Trabalho*. (vol. 1) Coimbra: Serviço de Acção Social da UC.

Leite, J. (2016). *Direito do Trabalho: Notas Sumárias*. Porto: Red.

Lusa - Agência de Notícias de Portugal UE/Presidência. (2021, março 09). Aumento do teletrabalho exige mudanças na regulamentação e fiscalização – especialistas Consultado em 2021, Setembro 1. Disponível em https://www.lusa.pt/ppue2021/1657/article/j064Y9JR_jul1mhopARKKTMSZM5iuSI1/ue-presid%C3%A2ncia-aumento-do-teletrabalho-exige-mudan%C3%A7as-na-regulamenta%C3%A7%C3%A3o-e-fiscaliza%C3%A7%C3%A3o-especialistas

Martinez, P. (2001). *Trabalho subordinado e trabalho autónomo: Estudos do instituto de direito do trabalho*. (vol. I) Coimbra: Almedina.

Martinez, P. R., Monteiro, L. M., Vasconcelos, J., Brito, P. M., Dray, G., & Silva, L. G. (2012). *Código do Trabalho Anotado*. (9ª ed.). Coimbra: Almedina.

Martinez, P. R. (2019). *Direito do Trabalho*. (9º ed.). Coimbra: Almedina

Mannrich, N. (2017). Trabalho autónomo, subordinado e parassubordinado: crise de paradigma. In Xavier, B. G. L, Ramalho, M. R. P., Abrantes, J. J., Amado, J. L., Falcão, D., & Tomás, S. T. (Coords.). *Estudos de Direito do Trabalho. O direito do trabalho ante os desafios da economia digital*. (parte 2, pp. 315-348). Lisboa: Nova Causa.

Mattoso, J. (2000, julho). *Tecnologia E Emprego: Uma Relação Conflituosa*. 14, (3). Scielo. Consultado 2020, Setembro 20. Disponível em https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-88392000000300017

Moreira, A. (coord.). (2006). *VIII Congresso Nacional de Direito de Trabalho – Memórias*. Coimbra: Almedina.

Nascimento, A. M. (2010). *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: Saraiva.

Parlamento europeu. (2020). *Relatório das recomendações à Comissão sobre o direito a desligar*. Consultado em 2021, Julho 20. Disponível em https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2020-0246_PT.html#title1

PHC Software. (2020). *Guia para a Transformação Digital das PME*. Consultado 2021, Setembro 16. Disponível em https://phcsoftware.com/wp-content/uploads/2021/04/Guia_para_a_Transformacao_Digital_das_PME.pdf

Projeto de Lei nº 612, de 2021. Avulso do PL 612/2021. Senado Federal. Disponível em <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=8933147&ts=1630443689869&disposition=inline>

Ramalho, M. R. P. (2019). *Tratado de Direito do Trabalho: Parte IV – Contratos e Regimes Especiais*. Coimbra: Almedina.

Ramos, R. M. M. (2015). A lei aplicável ao contrato individual de trabalho na jurisprudência recente do Tribunal de Justiça da União Europeia. In: *Estudos dedicados ao Professor Doutor Bernardo da Gama Lobo Xavier*. (3º vol, pp. 441-478). Lisboa: Universidade Católica Editora

Ravara, D. & Mascarenhas, L. (2020). A violência doméstica – o direito do trabalho. In Oliveira, A., Massena, A., Leal, A. T., Fernandes, C., & Gracias, C. *Violência Doméstica - implicações sociológicas, psicológicas e jurídicas do fenómeno – Manual pluridisciplinar* (2.ª ed, Chap. V, pp. 453-475). Centro de Estudos Judiciários. Consultado em 2021, setembro 21. Disponível em http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/penal/eb_VD2ed.pdf

Rebelo, G. (2004). *Teletrabalho e Privacidade: Contributos e Desafios para o Direito do Trabalho*. Lisboa: RH.

Rebello, G. (2019). *Estudos de Direito do Trabalho*. (1ª ed.) Lisboa: Sílabo.

Redinha, M. R. G. (1999). *O Teletrabalho*. In. II Congresso Nacional de Direito do Trabalho – Memória. Consultado em 2021, novembro 26. Disponível em <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/18672/2/49720.pdf>

Regulamento (CE) n.º 593/2008 do Parlamento Europeu e Do Conselho, de 17 de Junho de 2008. Consultado em 2021, novembro 1. Disponível em: <https://www.asf.com.pt/Biblioteca/Catalogo/winlibimg.aspx?skey=5B20934E8D8A4DD7A63DD26E83A0F985&doc=18270&img=2850>

Rodrigues, P. P. (2011). O teletrabalho: Enquadramento Jus Laboral. In. Fernandes, A. M. (org.) *Estudos de Direito do Trabalho*. (1º ed, pp. 89-164). Lisboa: Coimbra.

Sanguinetti Raymond, W. (2002). *Teletrabajo Y Globalización: En Busca De Respuestas Al Desafío De La Transnacionalización Del Empleo*. (Informe realizado para el Proyecto Europeo sobre Teletrabajo desarrollado por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de España bajo la dirección de D. Ángel Luis Sánchez Iglesias). Consultado em 2021, Agosto 10. Disponível em <https://wilfredosanguinetti.files.wordpress.com/2009/08/teletrabajo-y-globalizacion-final-informe.pdf>

Sanguinetti Raymond, W. (2010, novembro 13). *Pero ... ¿qué es el teletrabajo?*. Consultado em 2021, agosto 10. Disponível em <https://wilfredosanguinetti.wordpress.com/2010/11/13/pero-%e2%80%a6-%c2%bfque-es-el-teletrabajo/>.

Sanguinetti Raymond, W. (2020, junho 8). *Los teletrabajadores de la emergencia y el teletrabajo del futuro*, (5). Consultado em 2021, Agosto 10. Disponível em <http://cres.cescyl.es/los-teletrabajadores-de-la-emergencia-y-el-teletrabajo-del-futuro/>

Santos, S. (2015). As Perspetivas Civis do Contrato de Trabalho - *O Teletrabalho Subordinado: Seu Estudo nos Ordenamentos Jurídicos Português e Espanhol*. (Tese de Doutoramento não editada). Universidade da Coruña, Espanha. Disponível em <https://www.ipleiria.pt/sdoc/wp-content/uploads/sites/10/2015/05/Referencias-APA.pdf>

Santos, S. (2017). *O Yin Yang da prestação subordinada em regime de teletrabalho*. XI Congresso Internacional de Ciências Jurídico-Empresariais. *O Direito do Trabalho e as Empresas*. Atas (pp. 24-41). Leiria. Disponível em https://bibliotecadigital.ipb.pt/bitstream/10198/16553/1/O%20Yin%20Yang%20da%20presta%20c3%a7%20c3%a3o%20subordinada%20em%20regime%20de%20teletrabalho_CICJE_2017.pdf

Spritzer, Tiago. (2008). *Uma Análise Empírico-Exploratória Acerca Do Impacto Do Teletrabalho Na Carreira Do Teletrabalhador*. (Tese de Pós Graduação não editada). Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro. Consultado em 2021, Setembro 18. Disponível em <http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/3809/ACF248.pdf?sequence=1>

Stürmer, G., & Fincato, D. (2020). Teletrabalho em tempos de calamidade por covid19: impacto das medidas trabalhistas de urgência. In. Belmonte, A. A., Martinez, L., Maranhão, N. (Coords). *Direito do Trabalho na crise da Covid-19*. Salvador: Editora JusPodivm

Stürmer, G., & Fincato, D. (2020). *Teletrabalho e covid-19*. Consultado em 2021, Setembro 20. Disponível em https://www.pucrs.br/direito/wp-content/uploads/sites/11/2020/06/2020_06_22-direito-covid-19-ppgd-artigos_e_ensaios-teletrabalho_e_covid-19.pdf

Texto de substituição dos projetos de Lei sobre o teletrabalho. (2021). Lisboa: Comissão de trabalho e segurança social. Disponível em <https://app.parlamento.pt/webutils/docs/doc.pdf?path=6148523063484d364c793968636d356c6443397a6158526c6379395953565a4d5a5763765130394e4c7a4577513152545579394562324e31625756756447397a5357357059326c6864476c3259554e7662576c7a633246764c7a51345a5746694d5459774c574d344e5455744e4464694f5330354d574d784c544a6d4f4445774e4449334e5449784d7935775a47593d&fich=48eab160-c855-47b9-91c1-2f8104275213.pdf&Inline=true>

Vasconcelos, J. (2011) Proteção do trabalhador vítima de violência doméstica. In. Carvalho, C. O., & Gomes, J. V. (coord.). *Direito do Trabalho + Crise = Crise do Direito do Trabalho? Actas do Congresso de Direito do Trabalho*. (1ª ed, pp. 333-344)

Xavier, B. G. L, Martins, P. F., Carvalho, A. N., Vasconcelos, J. & Almeida, T. G. (2017). *Manual de Direito do Trabalho*. (2ª ed.) Lisboa: Verbo