



**III Conferência Euroamericana para o Desenvolvimento dos Direitos Humanos  
- Dimensões dos Direitos Humanos na Resposta à COVID-19 (CEDH2021)**

Coimbra, 7, 8 e 9 de Julho de 2021

[Formato Virtual]

Comissão Organizadora @CEDH2021:

**Marco Ribeiro Henriques**

**Daniela Serra Castilhos**

## ORGANIZAÇÃO



## PARCEIROS DO CEDH2021



Ref.: 200087M22722021

## **O TELETRABALHO EM PORTUGAL: DE EXCEÇÃO A SOLUÇÃO EM TEMPOS DE PANDEMIA**

A globalização aliada à digitalização potenciou a criação de novas formas de trabalho. Destacamos a realização da prestação do trabalho à distância, designada de teletrabalho, que se encontra prevista e regulamentada no Código do Trabalho (CT) português, desde 2003. Não obstante Portugal ter sido um dos primeiros países da Europa a estabelecer a respetiva disciplina jurídica, a sua utilização era residual. Mas a situação mudou, em 2020, por força de uma pandemia, em que, de exceção passou a regra! Foi a solução encontrada pelo Estado português, em linha com o resto do mundo, para permitir que muitas organizações continuassem a operar no mercado, cumprindo as medidas de confinamento e de isolamento impostas.

Aos dias de hoje, em julho de 2021, após duas vagas de declarações e renovações do estado de emergência e três vagas da pandemia, enfrentamos os efeitos da 4.ª vaga. Decorrente da aplicação do plano de vacinação e da redução do número de mortes e de internados em enfermaria e em cuidados intensivos, as medidas excepcionais não são uniformes em todo o país. O mesmo sucede com o regime de teletrabalho. Assim, tendo em conta a situação epidemiológica, nos concelhos de risco elevado, muito elevado e extremo o teletrabalho é obrigatório sempre que as funções em causa o permitam e o trabalhador disponha de condições para

as exercer, sem que para tal seja necessário acordo escrito entre empregador e trabalhador; nos concelhos de risco moderado, valem as regras gerais do regime jurídico do teletrabalho constantes do CT, com a imposição de algumas exceções em que o teletrabalho continua a ser obrigatório, como é, por exemplo, o caso dos trabalhadores considerados como doentes de risco ou dos trabalhadores portadores de um grau de incapacidade igual ou superior a 60 %.

Ora, percebemos hoje, ainda que pelas piores razões, as inúmeras vantagens e potencialidades desta figura jurídica: para as organizações, para os trabalhadores e para a sociedade em geral. Propomo-nos, neste trabalho, analisar sinteticamente o regime jurídico do teletrabalho em Portugal, bem como efetuar uma análise SWOT explicitando as principais vantagens, desvantagens, oportunidades e ameaças da relação laboral de teletrabalho. Pretendemos, também, apresentar alguns dados estatísticos sobre o potencial do teletrabalho em Portugal, i.e., atividades compatíveis com o teletrabalho, assim como dados sobre o recurso ao teletrabalho em Portugal, nas diferentes vagas da pandemia.

**Palavras-Chave:** *Teletrabalho, Pandemia, Estado de Emergência, Análise SWOT.*

Susana Sardinha Monteiro  
Politécnico de Leiria