

1 2 9 0



UNIVERSIDADE D  
COIMBRA

Bárbara Manuel Carvalho Lima Lopes Paixão

**DO TELETRABALHO E DAS DESPESAS  
ADICIONAIS DO TELETRABALHADOR:**

Análise crítica das alterações introduzidas pela

Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro,

ao artigo 168.º do Código do Trabalho

Dissertação apresentada à Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra no âmbito do 2.º Ciclo de Estudos em Direito (conducente ao grau de Mestre), na Área de Especialização em Ciências Jurídico-Empresariais, com Menção em Direito Laboral, sob a orientação do Professor Doutor João Carlos Conceição Leal Amado

Maio de 2022



Bárbara Manuel Carvalho Lima Lopes Paixão

**DO TELETRABALHO E DAS DESPESAS ADICIONAIS DO  
TELETRABALHADOR:**

**Análise crítica das alterações introduzidas pela  
Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro,  
ao artigo 168.º do Código do Trabalho**

**ON TELEWORKING AND THE ADDITIONAL EXPENSES OF THE  
TELEWORKER:**

**Critical analysis of the changes introduced by  
Law no. 83/2021, of 6 December,  
to article 168 of the Labor Code**

Dissertação apresentada à Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra no âmbito do 2.º Ciclo de Estudos em Direito (conducente ao grau de Mestre), na Área de Especialização em Ciências Jurídico-Empresariais, com Menção em Direito Laboral, sob a orientação do Professor Doutor João Carlos Conceição Leal Amado

Coimbra, Maio de 2022

*Aos meus pais, por tudo.*

*Ao meu irmão, por ser o meu primeiro exemplo.*

*Aos meus avós, por todo o carinho, apoio e dedicação.*

*Aos meus tios, por toda a motivação.*

*Aos amigos de Coimbra, que se tornaram família, por todas as memórias, mesmo as que ainda estão por vir.*

*A todos aqueles que cruzaram o meu caminho pelas Gerais, por, de uma forma ou outra, o terem marcado.*

*Ao Senhor Doutor João Leal Amado, por me ter acompanhado nesta última aventura.*

*À Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, por tudo aquilo que me ensinou.*

*A Coimbra, por me fazer querer sempre voltar a casa.*

## **RESUMO**

Já antes da pandemia se ouvia falar da iminência de alteração do paradigma tradicional do trabalho, mas foi o forte empurrão daquela que, ao obrigar a adoção de medidas extraordinárias e temporárias, sem precedentes, veio acelerar a transição de muitos trabalhadores para o regime de teletrabalho, um pouco por todo o mundo, incluindo em Portugal. Durante os últimos dois anos, muitos empregadores, mesmo os mais resistentes à questão do teletrabalho, viram-se obrigados a colocar os seus trabalhadores a trabalhar a partir de casa e a dar o “salto tecnológico” de uma vez por todas.

Contudo, o regime de teletrabalho no ordenamento jurídico português, não obstante contivesse os princípios basilares deste regime, não respondia a todas as necessidades e interesses reais dos empregadores e dos trabalhadores, começando a surgir algumas questões práticas. Assim, numa clara tentativa de dar respostas a essas questões, e fruto da pressão dos empregadores e dos trabalhadores, o legislador português sentiu necessidade de alterar o regime de teletrabalho no Código do Trabalho português, surgindo a Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro. No entanto, embora este tenha sido o primeiro passo de um longo caminho que aí se avista, o legislador não foi feliz em todas as alterações introduzidas, nomeadamente no que diz respeito às despesas do teletrabalhador e ao responsável pelo seu pagamento, e, ao invés de dar respostas e apresentar soluções, suscitou novas dúvidas e questões práticas.

Ao longo da presente dissertação, far-se-á uma contextualização sobre a figura do teletrabalho, passando por uma análise evolutiva desta desde 2003, quando foi prevista, pela primeira vez, no ordenamento jurídico português, passando pelas alterações de 2009, até às mais recentes alterações introduzidas pela Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro. Por fim, abordar-se-ão, criticamente, as alterações introduzidas no artigo 168.º do Código do Trabalho, relativamente às despesas adicionais do teletrabalhador e ao responsável pelo seu pagamento.

## **PALAVRAS-CHAVE**

Teletrabalho; despesas adicionais; forma de cálculo; comprovação; efeitos fiscais; Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro; pandemia; COVID-19.

## **RESUME**

Even before the pandemic, people were already talking about the imminence of the change in the traditional work paradigm, but it was the strong push of the pandemic that, by forcing the adoption of extraordinary and temporary measures, without precedent, accelerated the transition of many workers to telecommuting, all over the world, including Portugal. During the last two years, many employers, even the most resistant to the telework issue, found themselves forced to put their workers to work from home and to make the "technological leap" once and for all.

However, the telework regime in the Portuguese legal system, despite containing the basic principles of this regime, did not meet all the real needs and interests of employers and employees, and some practical issues began to arise. Thus, in a clear attempt to answer these questions, and as a result of pressure from employers and workers, the Portuguese legislator felt the need to amend the telework regime in the Portuguese Labor Code and Law no. 83/2021 of 6 December appeared. However, although this was the first step in a long road ahead, the legislator was not happy in all the changes introduced, particularly with regard to the expenses of the teleworker and the person responsible for paying them, and instead of providing answers and solutions, it raised new doubts and practical questions.

Throughout this dissertation, a contextualization of the concept of telework will be made, passing through an evolutionary analysis of it since 2003, when it was first provided for in the Portuguese legal system, through the amendments of 2009, until the most recent amendments introduced by Law No. 83/2021, of 6 December. Finally, we will critically address the changes introduced in article 168 of the Labor Code, regarding the additional expenses of the teleworker and the person responsible for paying them.

## **KEYWORDS**

Telework; additional expenses; form of calculation; proof; tax effects; Law no. 83/2021, of 6 December; pandemic; COVID-19.

## **LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS**

al. – Alínea

art. – Artigo

arts. – Artigos

CC – Código Civil

cfr. – Confronte

CIRC - Código do Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Coletivas

CIRS – Código do Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Singulares

CIVA - Código do Imposto sobre o Valor Acrescentado

CNPD - Comissão Nacional de Proteção de Dados

coord. – Coordenação

CT – Código do Trabalho

CT2003 – Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, na redação em vigor à data do seu início de vigência

CT2009 – Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro de 2009, na redação em vigor a 01 de dezembro de 2021

DGAEP – Direção-Geral da Administração e Emprego Público

DL – Decreto-Lei

et. al. – E outros

EUA – Estados Unidos da América

n.º – Número

ob. cit. – Obra citada

OIT - Organização Internacional do Trabalho

p. – Página

pp. – Páginas

RGPD – Regulamento Geral Sobre a Proteção de Dados da União Europeia, aprovado pelo Regulamento (UE) n.º 679/2016, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016

s. l. – Sem local

ss. – Seguintes

TIC – Tecnologias de Informação e de Comunicação

UE – União Europeia

Vol. – Volume

## ÍNDICE

<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>11</b>
<b>CAPÍTULO I – O TELETRABALHO.....</b>	<b>15</b>
1. Origens e evolução do teletrabalho.....	15
2. Delimitação conceptual do teletrabalho.....	17
2.1. Definição: variedade e dificuldade.....	17
2.2. Figuras afins.....	21
2.2.1. Trabalho no domicílio.....	21
2.2.2. Trabalho à distância.....	22
2.2.3. Trabalho flexível.....	23
3. Modalidades de teletrabalho.....	23
4. Vantagens e desvantagens do teletrabalho.....	28
<b>CAPÍTULO II – A EVOLUÇÃO DO TELETRABALHO NO ORDENAMENTO JURÍDICO PORTUGUÊS.....</b>	<b>33</b>
1. Considerações gerais.....	33
2. Do Código do Trabalho de 2003 ao Código do Trabalho de 2009.....	33
2.1. A noção de teletrabalho.....	34
2.2. O regime de contrato para prestação subordinada de teletrabalho.....	38
2.3. Conteúdo obrigatório do contrato para prestação de teletrabalho.....	39
2.4. Regime no caso de trabalhador vítima de violência doméstica.....	44
2.5. Regime no caso de trabalhador com filho com idade até 3 anos.....	46



2.6. Regime no caso de trabalhador anteriormente vinculado ao empregador.....	46
2.7. Instrumentos de trabalho em regime de teletrabalho.....	49
2.8. Igualdade de tratamento de trabalhador em regime de teletrabalho.....	51
2.9. Privacidade de trabalhador em regime de teletrabalho.....	54
2.10. Participação e representação coletivas de trabalhador em regime de teletrabalho.....	56
3. As alterações introduzidas pela Lei n.º 83/2006, de 6 de dezembro.....	58
3.1. A noção de teletrabalho e âmbito do regime.....	60
3.2. Acordo para prestação de teletrabalho.....	61
3.3. Direito ao regime de teletrabalho.....	62
3.4. Duração e cessação do teletrabalho.....	64
3.5. Equipamentos e sistemas.....	65
3.6. Igualdade de direitos e deveres.....	67
3.7. Organização, direção e controlo do trabalho.....	69
3.8. Deveres especiais do empregador e do trabalhador.....	71
3.9. Privacidade de teletrabalhador em regime de teletrabalho.....	72
3.10. Segurança e saúde no trabalho.....	74
3.11. Fiscalização.....	75
3.12. Tratamento mais favorável.....	75

**CAPÍTULO III – AS DESPESAS ADICIONAIS DO TELETRABALHADOR E O RESPONSÁVEL PELO SEU PAGAMENTO.....77**

1. A evolução das despesas do teletrabalhador do CT2003 ao CT2009.....	77
--	----

2.	As alterações de 2021.....	79
2.1.	Despesas adicionais: questão quantitativa, forma de cálculo, comprovação e situações de coabitantes.....	79
2.2.	Despesas adicionais e respetivo enquadramento fiscal.....	85
3.	O papel da negociação coletiva.....	89
4.	Portaria: uma solução possível para os problemas das despesas adicionais.....	90
5.	O ordenamento jurídico espanhol.....	94
	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>98</b>
	<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>102</b>
	BIBLIOGRAFIA.....	102
	WEBGRAFIA.....	105

## INTRODUÇÃO

O fenómeno da globalização e a evolução e desenvolvimento das sociedades modernas têm vindo a afetar, em larga escala, as relações sociais, transformando-as de forma tão célere que até a sua compreensão pelas próprias ciências sociais se torna complexa. Segundo Anthony Giddens, um dos filósofos contemporâneos mais notáveis de Inglaterra - se não mesmo o mais notável -, afirma que a sociedade se encontra perante “uma revolução global na vida corrente, cujas consequências se estão a fazer sentir em todo o mundo, em todos os domínios, desde o local de trabalho à política”<sup>1</sup>.

O recurso a ferramentas tecnológicas revolucionou, por completo, as práticas sociais e influenciou a maneira como se concebem as relações jurídicas e, particularmente, as relações laborais. É certo que, hoje em dia, a sociedade global está assente nas tecnologias de informação e de comunicação (TIC) e naquele que é o seu paradigma mais notável: a internet, com a qual já ninguém vive, atualmente, e que veio revolucionar a forma como o Homem vê o mundo, comunica e trabalha.

Durante muitos anos, o método de produção e organização do trabalho, nas economias do Ocidente, tinha na sua base o modelo *fordista-taylorista*, que acabou por entrar num, ainda que lento, inevitável declínio. Os avanços das tecnologias, o aumento e a proliferação dos recursos informáticos e telemáticos, a descentralização produtiva e organizativa e o mercado global cada vez mais competitivo fizeram com que o trabalho e os processos produtivos se reorganizassem e adaptassem às novas realidades. A chamada Revolução Telemática tem, assim, um impacto global, na medida em que afeta as formas de organização do trabalho em todo o mundo. Para além disso, o mercado atual é um mercado global, fortemente marcado pela redução de custos das empresas e pela competitividade económica entre elas.<sup>2</sup>

Atualmente, o trabalho de um trabalhador típico da sociedade de informação está associado ao uso imprescindível do computador para o exercício da sua função, ainda que

---

<sup>1</sup> GIDDENS, A. (2000). *O mundo na era da globalização*. Editorial Presença. Lisboa. p. 24.

<sup>2</sup> MONTEIRO FERNANDES, A. (2002). *Um Rumo para as Leis Laborais*. Almedina. Coimbra. p. 29.

não de forma exclusiva. Para além do computador, hoje em dia, muitas outras tecnologias, tangíveis e intangíveis, são consideradas essenciais, se não mesmo imprescindíveis também, para o desempenho laboral de um trabalhador, nomeadamente o telemóvel, o *tablet*, a internet e outras aplicações informáticas.

Ora, a ordem jurídica e, particularmente, o Direito do Trabalho não puderam ignorar todas estas alterações da sociedade e tiveram de se adaptar e reestruturar, atendendo às características desta nova sociedade da informação, através de progressivos “avanços, alterações e inovações legislativas”<sup>3</sup>. E foi neste contexto tecnológico globalizante, com início na década de 70 e aprofundado nas duas décadas seguintes, que surgiu uma nova forma de trabalhar, mais flexível no tempo e no espaço, que tornou a relação com o local de trabalho uma relação dinâmica: o teletrabalho. Figura esta que tem vindo a ganhar uma relevância gradual e a assumir um papel cada vez mais importante na sociedade atual.

A verdade é que o Direito do Trabalho tem o dever de acompanhar a evolução da organização do trabalho na sociedade atual, não podendo, nem devendo, ficar fechado àquelas “que lhe deram origem e que hoje se revelam menos tradicionais”<sup>4</sup>. Temos consciência de que esta adaptação do legislador não se afigura tarefa fácil. Contudo, é fundamental que essa adaptação se dê para que se continue a combater as desigualdades existentes entre as partes num contrato de trabalho.

Em Portugal, o teletrabalho - previsto pelo legislador português, no Código do Trabalho desde 2003 - até há pouco tempo, tratava-se de um fenómeno emergente, em estado experimental, e marcado por um “contexto desfavorável no plano empresarial, rodeado de uma atmosfera de grande desconfiança”, encontrando, no tecido empresarial português, diversas barreiras psicológicas, culturais e jurídicas.

Porém, nos últimos anos e, mais recentemente, com a pandemia de COVID-19, que se viveu a partir de 2020, e que ainda se vem vivendo, o teletrabalho e a cultura de

---

<sup>3</sup> LOBO XAVIER, B., PALMA RAMALHO, M., ABRANTES, J. J., LEAL AMADO, J., FALCÃO, D., TOMÁS, S. T. (2017). *Estudos de Direito do Trabalho*. Parte II. Nova Causa Edições Jurídicas. p. 644.

<sup>4</sup> SUPIOT, A. *et al.* (2003). *Transformações do Trabalho e Futuro do Direito do Trabalho na Europa*. Coimbra Editora. Coimbra. p. 48.

flexibilização ganharam maior relevância, estimando-se que, em muitas empresas, de vários setores, esta forma de trabalho tenha vindo para ficar.

Fruto do impacto da pandemia, que tantos trabalhadores empurrou para casa e a qual obrigou a adoção de medidas extraordinárias e provisórias, as quais autorizavam o teletrabalho, o legislador português viu-se obrigado a revisitar o regime jurídico do teletrabalho, com base nos ensinamentos que a pandemia trouxe, atualizando-o e dando respostas a diversas questões que foram surgindo ao longo dos últimos dois anos, nomeadamente no que diz respeito às despesas acrescidas do teletrabalho.

Muito se falou sobre o tema, havendo quem defendesse a necessidade de se esperar, repensar todo o seu regime e criar uma lei autónoma sobre o teletrabalho, a qual, crê-se, não seria a melhor opção, uma vez que tudo isso demoraria o seu tempo, podendo colocar-se em risco a utilidade da mesma a curto prazo. E outros que defendiam a alteração e atualização do regime do Código do Trabalho, o qual, embora já contivesse princípios de extrema relevância quanto a esta matéria, carecia de ser revisto, o que, de facto, veio a acontecer.

Sucedem que, não obstante os evidentes esforços levados a cabo pelo legislador português na atualização e melhoramento do regime de teletrabalho, a verdade é que, no final de 2021, face à premência do teletrabalho e do recurso crescente a este regime, foi feita uma regulação em cima do acontecimento, surgindo a Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro. Esta lei, embora seja o primeiro passo para a atualização e adequação do regime de teletrabalho, no Código do Trabalho português, à realidade laboral que se vive – o que é bastante positivo-, ao invés de esclarecer as dúvidas existentes e clarificar o regime, trouxe novas questões práticas para as quais o legislador não previu soluções objetivas e claras.

Deste modo, e acreditando-se que o fenómeno do teletrabalho continuará a ganhar cada vez maior expressão na sociedade e no mercado de trabalho português e que, por isso, é urgente enriquecer e clarificar o seu regime jurídico e prever soluções objetivas para as questões que se vêm levantando, ao longo da presente dissertação explorar-se-á a figura do teletrabalho – das suas origens, modalidades e figuras afins até às suas vantagens e desvantagens, passando pela sua evolução legislativa no ordenamento jurídico português, de 2003 às mais recentes alterações de 2021, concluindo-se esta viagem com uma das questões que mais dúvidas coloca: a questão das despesas acrescidas do teletrabalho e do responsável

pelo seu pagamento. Salienta-se que, tendo em conta a escassez do tempo, não se pretende fazer, aqui, uma análise exaustiva da figura do teletrabalho, nomeadamente além-fronteiras, mas tão-somente contribuir para a construção de uma noção mais consolidada e atual do mesmo, analisando-o à luz do ordenamento jurídico português, em especial no que às suas despesas adicionais diz respeito, apresentando possíveis soluções para os problemas que se levantam e comparando o regime jurídico português com o regime espanhol, em busca das suas semelhanças e diferenças.

## CAPÍTULO I – O TELETRABALHO

### 1. Origens e evolução do teletrabalho

Ainda que a sua origem seja discutível, a verdade é que a maioria da doutrina considera o norte-americano Jack M. Nilles o pai, ou o inventor, do teletrabalho, por ter sido este quem, na primeira metade da década de 70 do século XX, criou o conceito de *teleworking*<sup>5</sup>, pouco tempo após ter criado a expressão *telecommuting*<sup>6,7</sup>.

O conceito de *teleworking* surgiu, nos anos 70, num contexto marcado por várias crises petrolíferas e por uma recessão económica a nível mundial, no qual se buscava por soluções para certos problemas relacionados com as grandes áreas urbanas, nomeadamente a cada vez maior separação entre as zonas residenciais e as zonas empresariais, o aumento dos custos das deslocações dos trabalhadores de casa para o trabalho (e vice-versa), resultado da subida do preço dos combustíveis, o aumento dos problemas relacionados com o trânsito e o aumento da poluição atmosférica.

Nos Estados Unidos da América (EUA), após uma euforia inicial, o teletrabalho teve um período de estagnação. De acordo com Javier Thibault Aranda, terminada a crise petrolífera, o teletrabalho despertou maior interesse nos estudiosos do que nos empregadores, acabando por estagnar. Apenas mais tarde, nos anos 90, o teletrabalho voltou a despertar o interesse quer das empresas como das administrações públicas<sup>8</sup>. Na Europa, inicialmente, o teletrabalho era visto como “trabalho pouco qualificado e como uma forma de exploração salarial”<sup>9</sup>, existindo, assim, alguma resistência, nomeadamente por parte dos sindicatos.

---

<sup>5</sup> Em português, o termo *teleworking* - que possui um prefixo “tele”, tal como a expressão *telecommuting*, cujo significado, tanto em inglês como em português, é “à distância” - corresponde à expressão teletrabalhar.

<sup>6</sup> NILLES, J. M. (1975). “Telecommunications and Organizational Decentralization” in *IEEE Transactions on Communications*. 23. n.º 10. p. 1143.

<sup>7</sup> Ainda que a maioria da doutrina atribua a origem do teletrabalho a Jack M. Nilles, alguns autores, como Margrethe H. Olson, refutam esta ideia. Cfr. OLSON, M. H. et. al. (1985). *Office Workstations in the Home*. National Academies Press. Washington DC. p. 1.

<sup>8</sup> ARANDA, J. T. (2000). *El teletrabajo: análisis jurídico-laboral*. CES. Madrid. p. 20.

<sup>9</sup> LOBO XAVIER, B., PALMA RAMALHO, M., ABRANTES, J. J., LEAL AMADO, J., FALCÃO, D., TOMÁS, S. T. (2017). *Estudos de Direito do Trabalho*. Parte II. Nova Causa Edições Jurídicas. p. 646.

A grande adesão ao teletrabalho só surgiu depois dos anos 90.<sup>10</sup> Na década de 90 e na primeira década do século XXI, com o apoio da União Europeia, não só se realizaram diversos estudos sobre teletrabalho, como surgiram várias associações (algumas das quais já extintas) e centros de estudo sobre o mesmo. A verdade é que, até então, nunca a doutrina europeia havia produzido tantos títulos sobre o teletrabalho e a comunicação social nunca se havia interessado tanto pelo tema. Também nesta altura, a Comissão Europeia manifestou grande preocupação com a conciliação entre a vida profissional e a familiar e com “a potencialidade da prestação da atividade em regime de teletrabalho”, começando este tema a ser cada vez mais comum nas instâncias europeias. Já aí, o tema do teletrabalho considerava-se além da sua “forma embrionária”<sup>11</sup>, muito pelos avanços da tecnologia e pela, cada vez maior, competitividade do mercado.<sup>12</sup>

Quando foi criado, o fenómeno do teletrabalho destinava-se a substituir, por inteiro, a prestação da atividade nas instalações do beneficiário daquela. Porém, ao longo dos tempos, o teletrabalho começou a ser utilizado, cada vez mais, em alternância com a prestação da atividade nas instalações do respetivo beneficiário. Consequentemente, nos dias que correm, o teletrabalho a tempo parcial predomina sobre o teletrabalho a tempo inteiro.<sup>13</sup>

De qualquer das formas, muitas foram as profecias sobre o teletrabalho, havendo alguns autores que vaticinaram “uma utópica revolução organizacional” no modo como o trabalho era executado. Com peculiaridade, Júlio Gomes afirma que “numa visão idílica, tende-se mesmo a descrever um mundo em que os teletrabalhadores se encontrariam nas praias com os seus computadores portáteis, realizando a sua prestação entre dois mergulhos”, dando forma a “um dos novos mitos do direito do trabalho”<sup>14</sup>.

---

<sup>10</sup> Em Portugal, segundo um estudo realizado no âmbito do Projeto Victori@-APDT, em 1998/1999, o número de teletrabalhadores em Portugal ascendia a cerca de cem mil indivíduos, o que correspondia a 2,2% da força de trabalho.

<sup>11</sup> LOS COBOS, F. P. e ARANDA, J. T. (2001). *El Teletrabajo en España – Perspectiva jurídico-laboral*. Subdirección General de Publicaciones. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid. p. 12.

<sup>12</sup> LOBO XAVIER, B., PALMA RAMALHO, M., ABRANTES, J. J., LEAL AMADO, J., FALCÃO, D., TOMÁS, S. T. (2017). *Estudos de Direito do Trabalho*. Parte II. Nova Causa Edições Jurídicas. p. 646.

<sup>13</sup> MESSENGER, J. e GSCHWIND, L. (2015). “Three Generations of Telework New ICTs and the R(evolution) from Home Office to Virtual Office”. Acedido em 25 de novembro de 2021, em: <http://old.adapt.it/adapt-indice-a-z/wp-content/uploads/2017/07/IL156.pdf>. pp. 13 e 23.

<sup>14</sup> GOMES, J. (2007). *Direito do Trabalho*, Volume I, Relações Individuais de Trabalho. Coimbra Editora. Coimbra. pp. 736 e 737.



Hodiernamente, o fenómeno do teletrabalho vive tempos marcados por paradoxos. Se, por um lado, muitos são aqueles que lhe continuam a resistir, por outro lado, e já antes da pandemia de COVID-19, muitos são aqueles que, acreditando nas suas vantagens, colocaram e continuam a colocar em prática experiências de teletrabalho, um pouco por todo o mundo, adotando este regime como o seu *modus operandi* privilegiado.

Em Portugal, o número de trabalhadores em regime de teletrabalho era praticamente residual até 2020, quando a pandemia, exigindo medidas excecionais e temporárias<sup>15</sup>, sem precedentes, empurrou milhares de trabalhadores para suas casas<sup>16</sup>, obrigando as empresas a adaptarem-se a esta nova realidade. Acontece que, muitas delas, apercebendo-se das vantagens que o teletrabalho apresenta, mesmo após o fim da obrigatoriedade do teletrabalho, optaram por manter os seus trabalhadores em casa, prestando a sua atividade integralmente a partir daí, ou em regime híbrido, alternando entre a sua casa e as instalações da empresa.

## **2. Delimitação conceptual do teletrabalho**

### **2.1. Definição: variedade e dificuldade**

O fenómeno do teletrabalho tem vindo a ser estudado por diversos autores, das mais variadas áreas de estudo, tendo sido, por isso, objeto de várias definições e existindo uma grande diversidade de conceitos no que diz respeito a esta figura.

De acordo com Margrethe H. Olson<sup>17</sup>, já Allan Kiron havia criado o termo “*dominetics*”, num artigo do *Washington Post*, em 1969, e Frank Schiff, em 1971, também já havia falado sobre o “*flexiplace*”. Contudo, é a Jack M. Nilles, como referido

---

<sup>15</sup> LEAL AMADO, J. (2020). “O teletrabalho: do Código à Covid-19”. Acedido em 29 de maio de 2022, em: <https://observatorio.almedina.net/index.php/2020/03/25/o-teletrabalho-do-codigo-a-covid-19/>.

<sup>16</sup> Como se verá adiante, em consequência da pandemia de COVID-19, o Governo português, em março de 2020, estabeleceu “medidas excecionais e extraordinárias”, como foi o caso do teletrabalho, sem necessidade de acordo entre as partes, através do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março.

<sup>17</sup> OLSON, M. H. *et. al.* (1985). *Office Workstations in the Home*. National Academies Press. Washington DC. p. 1.

anteriormente, que se atribui a criação do teletrabalho, em 1974, e, desde aí, várias têm sido as definições criadas.

De acordo com o cientista Jack M. Nilles, *teleworking* é um conceito mais abrangente do que *telecommuting*, designando “qualquer forma de substituição de deslocamentos relacionadas com o trabalho por tecnologias de informação (tais como telecomunicações e computadores); levar o trabalho para os trabalhadores em vez de levar os trabalhadores para o trabalho”<sup>18</sup>. Ao longo dos anos, estes termos começaram a ser utilizados de forma indistinta pela maior parte da doutrina norte-americana. Contudo, e tendo em conta que a palavra *commuting* não tem correspondência na maior parte das línguas europeias, a doutrina, na Europa, optou por adotar o termo *teleworking*, utilizando a sua tradução – teletrabalho, *teletrabajo*, *telelavoro*, *téletravail*, *telearbeit*.

Em Portugal, embora o termo mais frequente seja, de facto, o termo “teletrabalho”, a verdade é que expressões como “trabalho à distância”, “trabalho no domicílio”, “trabalho flexível”, “trabalho descentralizado” e “trabalho periférico” vêm sendo utilizadas como sinónimos de teletrabalho.<sup>19</sup>

Apesar de existir uma certa unanimidade no que respeita à utilização do termo teletrabalho, tal já não acontece em relação à sua definição. Vejam-se, de seguida, as várias definições dadas pela doutrina portuguesa.

Maria do Rosário Palma Ramalho destaca dois elementos diferenciadores do teletrabalho: um elemento geográfico e um elemento instrumental. Para Maria do Rosário Palma Ramalho, o teletrabalho caracteriza-se, por um lado, pelo facto de “o prestador de trabalho executar a sua atividade não nas instalações da entidade credora do trabalho, mas à distância, mantendo, todavia, uma comunicação mais ou menos intensa, com o centro produtivo, no desenvolvimento dessa atividade” e, por outro lado, pelo recurso a “meios informáticos e/ou telemáticos, senão de forma exclusiva, pelo menos de forma predominante”. Assim, “a especificidade desta forma de trabalho reside, evidentemente, na

---

<sup>18</sup> NILLES, J. M. (1998). *Managing Telework: Strategies for Managing the Virtual Workforce*. John Wiley & Sons, Inc.. United States of America. p. 1.

<sup>19</sup> RODRIGUES, P. P. (2011). “O Teletrabalho: Enquadramento Jus-laboral”. In *Estudos do Direito do Trabalho*. António Monteiro Fernandes (coord.). 1.ª edição. Coimbra Editora. Coimbra. p. 95.

junção destas duas características, já que, de per si, cada uma delas pode estar presente em vínculos de trabalho ou de prestação de serviços comuns”<sup>20</sup>.

Para Maria Regina Redinha, o teletrabalho é a “modalidade de trabalho desenvolvido num local situado fora das instalações centrais da empresa, através da utilização de meios informáticos e/ou telemáticos que permitem, simultaneamente, a separação geográfica e a comunicação”<sup>21</sup>.

Por sua vez, Guilherme Dray define o teletrabalho como a “modalidade de trabalho prestada por um trabalhador fora das instalações da empresa, mediante o recurso a tecnologias de informação e de comunicação, sendo as suas características principais, conseqüentemente, a distância do trabalhador em relação à sede social e instalações principais da empresa, por um lado, e o recurso a meios informáticos e/ou telemáticos, por outro lado”<sup>22</sup>.

Para Pedro Romano Martinez, “o teletrabalho mediante o recurso a meios informáticos, permite que a atividade seja realizada sem que o respetivo prestador tenha de permanecer na empresa beneficiária dessa mesma atividade”. Acresce, também, que “no teletrabalho, o prestador da atividade não trabalha na empresa beneficiária, mas, nomeadamente, no seu domicílio.” Referindo, ainda, que “em sentido lato, o teletrabalho abrange qualquer atividade prestada à distância; mas, em sentido restrito, relaciona-se com situações em que o trabalhador se encontra conectado por meios eletrónicos à empresa beneficiária da atividade”<sup>23</sup>.

Glória Rebelo caracteriza o teletrabalho como “uma forma de organização do trabalho executada por uma pessoa (trabalhador subordinado ou trabalhador independente)

---

<sup>20</sup> PALMA RAMALHO, M. R. (2003). *Estudo do Direito do Trabalho – Novas Formas da Realidade Laboral: o Teletrabalho*. Almedina. Coimbra. pp. 195 e 196.

<sup>21</sup> REDINHA, M. (1999). “O Teletrabalho”. Acedido em 08 de fevereiro de 2022, em: <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/18672/2/49720.pdf>. p. 4.

<sup>22</sup> DRAY, G. (2002). “Teletrabalho, Sociedade da Informação e Direito”, in *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*. Volume III. Pedro Romano Martinez (coord.). Almedina. Coimbra. p. 266

<sup>23</sup> MARTINEZ, P. R. (2002). *Direito do Trabalho*. Almedina. Coimbra. p. 344.

cuja atividade é exercida mediante recurso à utilização das TIC e à distância, ou seja, a partir de um lugar que não é o local tradicional (a empresa) para um empregador ou cliente”<sup>24</sup>.

Como se verá mais adiante, até ao Código do Trabalho de 2003, que veio consagrar, expressamente, o regime jurídico do teletrabalho, em Portugal, este não constituía uma categoria legal. Mais, eram escassas as intervenções legislativas relacionadas com o mesmo.

Em Espanha, o teletrabalho define-se como “toda a atividade laboral prestada a partir de um lugar distinto do centro de trabalho ou unidade produtiva autónoma da empresa, através de um terminal informático ligado telematicamente com a estação informática central da empresa ou com uma estação satélite pertencente ou vinculada à mesma”<sup>25</sup>.

Por sua vez, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) define a figura do teletrabalho como uma “forma de trabalho efetuada num lugar distante do escritório central e/ou do centro de produção, que permite a separação física e que implica o uso de uma nova tecnologia facilitadora da comunicação”.

Ainda que as definições de teletrabalho sejam diversas, é possível concluir que todas convergem num conceito de teletrabalho caracterizado pela combinação de dois elementos essenciais<sup>26</sup>, os quais permitem afirmar-se que se trata de uma prestação de teletrabalho.

De facto, ao analisarem-se as definições anteriormente referidas, a doutrina portuguesa aponta, de forma unânime, como elementos essenciais do teletrabalho, o elemento geográfico, ou topográfico, ou seja, a prestação de atividade à distância das instalações do beneficiário da mesma e o elemento tecnológico, ou instrumental, isto é, a realização da atividade, essencialmente, através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação.<sup>27</sup> E, como se verá no próximo capítulo, tanto a noção jurídica de teletrabalho

---

<sup>24</sup> REBELO, G. (2004). “Teletrabalho: Reflexões sobre uma nova forma de prestar trabalho subordinado”. *In Prontuário de Direito do Trabalho*. n.º 67. Coimbra Editora. Coimbra. p. 53.

<sup>25</sup> BEVINGUT, R. S. (2001). *El Regimen Juridico del Teletrabajo em España*. Editorial Aranzadi. p. 36.

<sup>26</sup> A este respeito veja-se: COELHO MOREIRA, T. (2021). “Teletrabalho Em Tempos De Pandemia: Algumas Questões”. *In Revista Internacional De Direito Do Trabalho*. Ano I. N.º 1. Lisboa. p. 1302. Acedido em 29 de maio de 2022, em: <https://idt.fdulisboa.pt/wp-content/uploads/2021/01/32.pdf>.

<sup>27</sup> LEAL AMADO, J. (2019). *Contrato de Trabalho: Noções Básicas*. 3.ª Edição, Almedina. Coimbra. pp. 132 e 133.

do CT2003, no seu art. 233.º, como a do CT2009, no seu art. 165.º, como a mais recente noção de teletrabalho, introduzida pela Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, fazem menção aos dois elementos essenciais *supra* referidos.

Para além destes elementos essenciais, a doutrina aponta, igualmente, alguns elementos acidentais, enquanto características secundárias ou facultativas da figura do teletrabalho, podendo estas estar, ou não, presentes, dependendo da modalidade de teletrabalho em causa. Destes elementos acidentais, a relação jurídica que se estabelece entre o trabalhador e o beneficiário da sua atividade é considerada o elemento mais importante, uma vez que permite a identificação do regime jurídico aplicável ao contrato, podendo tratar-se de teletrabalho com subordinação ou com autonomia.<sup>28</sup>

Todos estes elementos, quer os essenciais quer os acidentais, concedem o tal carácter multifacetado à figura do teletrabalho, encontrando-se estes, como se verá adiante, na origem das suas diversas modalidades.

## **2.2. Figuras afins**

Para além da dificuldade de delimitação conceptual do fenómeno do teletrabalho que as várias terminologias e definições adotadas acrescem, a confusão do fenómeno com outras figuras, como o trabalho no domicílio, o trabalho à distância e o trabalho flexível, leva a que essa dificuldade seja ainda maior. Veja-se.

### **2.2.1. Trabalho no domicílio**

A figura que maiores semelhanças com a figura do teletrabalho poderá apresentar é a figura do trabalho no domicílio, regulada pela Lei n.º 101/2009, de 8 de setembro.

---

<sup>28</sup> Para além da relação jurídica estabelecida entre o prestador e o beneficiário da atividade, o local da prestação, o tempo de trabalho e a ligação informática mantida entre os sujeitos de teletrabalho também são considerados elementos acidentais.

Enquanto o teletrabalho é uma figura recente, que nem sempre é realizada no domicílio do trabalhador e que requer o recurso a tecnologias de informação e comunicação, envolvendo, regra geral, trabalhadores mais qualificados, o trabalho no domicílio não se trata de uma figura recente, estando, normalmente, associado a trabalhadores com menos qualificações, abrangendo, por norma, atividades em que o trabalho manual e artesanal são predominantes, tais como a alfaiataria e a costura.

Contudo, mais recentemente e por força da evolução dos tempos, o trabalho no domicílio vem sendo, igualmente, associado a atividades de carácter intelectual e com elevado grau de especialização.<sup>29</sup>

### **2.2.2. Trabalho à distância**

Outra das figuras que, facilmente, se confunde com a figura do teletrabalho é a figura do trabalho à distância que, não estando legalmente consagrada, abrange todas as formas de trabalho realizadas fora do estabelecimento da entidade empregadora. Ou seja, o trabalho à distância inclui o teletrabalho, uma vez que um dos seus elementos essenciais é a realização da atividade fora da empresa, mas não é seu sinónimo nem se resumindo a este, abrangendo, também, os trabalhadores móveis e os trabalhadores no domicílio.<sup>30</sup>

Mais, o teletrabalho e o trabalho à distância distinguem-se, ainda, pelo facto de, ao contrário do que sucede com o teletrabalho, nas modalidades de trabalho à distância não se exige o recurso a novas tecnologias na prestação da atividade pelo trabalhador, não se pressupondo, assim, a interconectividade entre a entidade empregadora e os trabalhadores.<sup>31</sup>

---

<sup>29</sup> LEAL AMADO, J. (2019). *Contrato de Trabalho: Noções Básicas*. 3.ª Edição, Almedina. Coimbra. pp. 135.

<sup>30</sup> A este respeito, veja-se: COELHO MOREIRA, T. (2021). “Teletrabalho Em Tempos De Pandemia: Algumas Questões”. In *Revista Internacional De Direito Do Trabalho*. Ano I. N.º 1. Lisboa. p. 1302. Acedido em 29 de maio de 2022, em: <https://idt.fdulisboa.pt/wp-content/uploads/2021/01/32.pdf>.

<sup>31</sup> RODRIGUES, P. P. (2011). “O Teletrabalho: Enquadramento Jus-laboral”. In *Estudos do Direito do Trabalho*. António Monteiro Fernandes (coord.). 1.ª Edição. Coimbra Editora. Coimbra. p.100.

### 2.2.3. Trabalho flexível

Por fim, importa referir a figura do trabalho flexível, a qual engloba todas as formas atípicas de trabalho caracterizadas pela flexibilidade da relação de trabalho no que diz respeito ao local, tempo e duração. Ou seja, a figura do trabalho flexível inclui a figura do teletrabalho, não se confundindo com esta.

## 3. Modalidades do teletrabalho

O teletrabalho, desde a sua origem, nunca foi tido como sendo um fenómeno único, mas sim como um fenómeno com carácter multifacetado, admitindo Jack M. Nilles que este poderia assumir várias modalidades, tendo por base o critério relativo ao local onde a atividade do trabalhador era prestada.

Atualmente, como já se pôde concluir anteriormente, continua-se a reconhecer ao fenómeno do teletrabalho um carácter multifacetado, admitindo-se diversas modalidades de teletrabalho, com base nos seus vários elementos. Assim, é possível falar-se no critério geográfico (ou relativo ao local onde a atividade laboral é desenvolvida), no critério comunicativo (ou referente à comunicação entre o trabalhador e o beneficiário da sua atividade) e no critério respeitante à relação jurídica estabelecida entre o trabalhador e o credor da atividade.

Tendo em conta o primeiro dos critérios – o critério geográfico –, é possível distinguir-se entre quatro tipos diferentes de teletrabalho: teletrabalho no domicílio, teletrabalho em escritório satélite ou em centro de trabalho comunitário (ou *telecottage*), teletrabalho em telecentro e teletrabalho nómada (ou móvel).

O teletrabalho no domicílio, também designado por *electronic home-work* ou *home-based telework*, foi a primeira modalidade de teletrabalho a surgir e também a mais comum, sendo, por isso, a modalidade de teletrabalho que, muitas vezes, tem servido de protótipo nos estudos que têm sido elaborados acerca das vantagens e desvantagens do trabalho à

distância<sup>32</sup>. Esta modalidade de teletrabalho traduz-se na prestação da atividade pelo trabalhador a partir da sua residência, existindo um desprendimento ao nível de contingências espaciais, uma maior flexibilização temporal e, conseqüentemente, uma maior autonomia do trabalhador no que diz respeito ao tempo de trabalho e de descanso. Contudo, esta modalidade também é a modalidade que mais críticas levanta relativamente ao isolamento do trabalhador e à possível invasão da sua privacidade.<sup>33</sup>

No teletrabalho em escritório/centro satélite (*satellite offices* ou *branch offices*), o trabalhador presta a sua atividade num determinado local - que não o seu domicílio nem as instalações principais do beneficiário da atividade -, onde mais trabalhadores da mesma empresa desempenham a sua atividade. Deste modo, o centro satélite trata-se de um espaço físico – de maiores ou menores dimensões -, distinto da sede ou da localização central da empresa, por norma localizado numa zona suburbana ou até noutro país<sup>34</sup>, no qual diversos teletrabalhadores desempenham as suas atividades, partilhando o espaço e os instrumentos de trabalho exigidos para o desempenho das mesmas. A lógica por detrás desta separação é o resultado da análise e avaliação de vários fatores, nomeadamente a redução de despesas e a vontade das empresas em dispersarem-se geograficamente, por forma a chegarem a mais mercados e a mais mão-de-obra.

No teletrabalho em centro de trabalho comunitário (ou *neighbourhood work centers*, *shared facilities centers*, *centres de quartier* ou *telecottage*<sup>35</sup>), o trabalhador desempenha a sua atividade num determinado local, igualmente externo ao seu domicílio e às instalações principais do beneficiário da sua atividade, no qual trabalhadores de outras

---

<sup>32</sup> MOYA, R. (1998). *El viejo y el nuevo trabajo a domicilio – de la máquina de hilar al ordenador*. Ibidem Ediciones. Madrid. pp. 47 e ss.

<sup>33</sup> COELHO MOREIRA, T. (2021). “Teletrabalho Em Tempos De Pandemia: Algumas Questões”. In *Revista Internacional De Direito Do Trabalho*. Ano I. N.º 1. Lisboa. p. 1303. Acedido em 29 de maio de 2022, em: <https://idt.fduisboa.pt/wp-content/uploads/2021/01/32.pdf>.

<sup>34</sup> Muitas vezes, as empresas optam por esta modalidade de teletrabalho com recurso a trabalhadores de outros países, principalmente países menos desenvolvidos, onde a retribuição dos trabalhadores é inferior ao do seu país, por forma a diminuir os seus encargos financeiros com mão de obra, intensificando, assim, “o processo de globalização internacional e o problema da competitividade das empresas num espaço virtual”. A este respeito, veja-se: COELHO MOREIRA, T. (2021). “Teletrabalho Em Tempos De Pandemia: Algumas Questões”. In *Revista Internacional De Direito Do Trabalho*. Ano I. N.º 1. Lisboa. p. 1303. Acedido em 29 de maio de 2022, em: <https://idt.fduisboa.pt/wp-content/uploads/2021/01/32.pdf>.

<sup>35</sup> Na literatura francesa, os centros de trabalho comunitário ou *telecottage* são, também, designados por *bureaux de voisinage*.



empresas, e até mesmo agentes autónomos, prestam, também, a sua atividade, “podendo a exploração da unidade pertencer a uma entidade distinta dos utentes”<sup>36</sup>.

Os centros comunitários - originários da Escandinávia (Suécia) – situam-se, por norma, em zonas periféricas dos grandes centros urbanos, ou em locais de difícil acesso, e consistem em estruturas comuns a diversas organizações ou profissionais, dotadas de meios de comunicação e de instrumentos necessários ao teletrabalho, podendo, por vezes, funcionar como agências de colocação de pessoal, ou seja, servindo de intermédio entre a oferta e a procura de teletrabalho<sup>37</sup>.

Os centros-satélite e os centros comunitários são estruturas muito semelhantes, estando a sua grande diferença no facto de os primeiros serem ocupados, exclusivamente, por trabalhadores da mesma empresa, existindo somente uma deslocalização de mão-de-obra, para fora dos grandes centros urbanos, possível devido às novas tecnologias. Já nos centros de trabalho comunitários permite-se a coexistência de teletrabalhadores vinculados a diversos empregadores, bem como de profissionais independentes, podendo a estrutura pertencer (e ser explorada) a uma entidade diferente dos seus utentes, cedendo o direito à utilização do espaço e dos equipamentos ou, então, ser gerida em comum pelas pessoas e organizações utilizadoras<sup>38, 39</sup>.

No teletrabalho em telecentro<sup>40</sup>, o trabalhador presta a sua atividade em estruturas abertas ao público em geral – não dirigidas, diretamente, à prestação de teletrabalho -, que acolhem meios informáticos e de comunicação, nomeadamente computadores, impressoras e conexões à internet. Meios esses que são colocados à disposição de todos os seus clientes, mediante o pagamento de um preço previamente estabelecido em função do tempo de utilização dos mesmos.

---

<sup>36</sup> LEAL AMADO, J., ROUXINOL, M., NUNES VICENTE, J., SANTOS, C., MOREIRA, T. (2019). *Direito do Trabalho – Relação Individual*. Almedina. Coimbra. p. 480.

<sup>37</sup> REDINHA, M. (1999). “O Teletrabalho”, p. 12. Acedido em 08 de fevereiro de 2022, em: <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/18672/2/49720.pdf>.

<sup>38</sup> RUBINSTEIN, M. (1993) *L’impact de la domotique sur les fonctions urbaines – Étude Européenne*. ed. *Fondation Européenne pour l’amélioration des conditions de vie et de travail*. Luxemburgo. p. 56.

<sup>39</sup> REDINHA, M. (1999). “O Teletrabalho”, p. 13. Acedido em 08 de fevereiro de 2022, em: <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/18672/2/49720.pdf>.

<sup>40</sup> Os telecentros são estruturas distintas dos centros comunitários e dos centros satélite, sendo, por vezes, designados por “ciber-cafés” ou “ciber-centros”, aos quais se associa, geralmente, um propósito lúdico.

Por fim, no teletrabalho nómada ou móvel<sup>41</sup> (ou *mobile work*), o trabalhador presta a sua atividade, recorrendo a instrumentos portáteis, tais como computadores e telemóveis, em qualquer local externo ao seu domicílio e às instalações principais do beneficiário da sua atividade, nomeadamente, e a título de exemplo, em transportes, locais públicos ou em unidades hoteleiras. Esta é, provavelmente, “a mais radical transformação do processo de trabalho”, permitindo que muitas pessoas possam desenvolver a sua atividade de forma contínua e sem um local fixo para tal, aumentando não só a sua produtividade, como também a rapidez e a qualidade do seu serviço.<sup>42</sup>

Atendendo ao critério comunicativo, isto é, ao tipo de comunicação que se estabelece, ou não, entre o prestador da atividade e o beneficiário da mesma, pode distinguir-se entre teletrabalho *online* (*one way line* ou *two way line*) e teletrabalho *offline*.

No teletrabalho *online*, existe uma comunicação permanente entre o prestador da atividade e o seu credor, sendo esta a modalidade mais frequente e a que melhor caracteriza o teletrabalho, revelando-se uma modalidade com particular utilidade, uma vez que permite a coordenação de atividades entre vários trabalhadores ou entre várias empresas que se encontrem envolvidos num mesmo processo. Dentro desta modalidade é, ainda, possível distinguir-se entre teletrabalho *one way line* e teletrabalho *two way line*.

No teletrabalho *one way line*, existe uma comunicação permanente do “computador periférico” do trabalhador para o “computador central” do empregador<sup>43</sup>, sem que exista a possibilidade de retorno de informação. Ou seja, neste caso, a comunicação é estabelecida de modo unidirecional.

Já no teletrabalho *two way line*, o “computador periférico” do teletrabalhador encontra-se integrado “numa rede de comunicações eletrónica” (a chamada *intranet*), permitindo não só a existência de uma comunicação permanente e em tempo real, entre este, o “computador central” do empregador e os demais “terminais da rede”, como também um

---

<sup>41</sup> RUBINSTEIN, M. (1993). *L’impact de la domotique sur les fonctions urbaines – Étude Européenne*. ed. Fondation Européenne pour l’amélioration des conditions de vie et de travail. Luxemburgo. p. 56.

<sup>42</sup> REDINHA, M. (1999). “O Teletrabalho”, p. 14. Acedido em 08 de fevereiro de 2022, em: <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/18672/2/49720.pdf>.

<sup>43</sup> LEAL AMADO, J., ROUXINOL, M., NUNES VICENTE, J., SANTOS, C., MOREIRA, T. (2019). *Direito do Trabalho – Relação Individual*. Almedina. Coimbra. p. 482.

controlo imediato e uma direção da prestação do trabalhador (“a chamada “trela eletrónica”<sup>44</sup>)<sup>45</sup>. Isto significa que existe, aqui, uma comunicação bidirecional, através de tecnologias de informação e de comunicação, sendo, por isso, possível estabelecer-se um diálogo permanente entre as partes.

No teletrabalho *offline* – modalidade menos comum -, não existe comunicação permanente através de tecnologias de informação e de comunicação, entre o trabalhador e o credor da atividade, sendo que o primeiro desenvolve a sua atividade com base em indicações dadas, previamente, pelo segundo, colocando, posteriormente, o resultado da sua prestação à disposição deste.<sup>46</sup>

Relativamente ao terceiro e último dos critérios – o critério respeitante à relação jurídica que se estabelece entre o trabalhador e o beneficiário da sua atividade –, o facto de o teletrabalho ser um fenómeno multifacetado permite que possa haver configurações contratuais distintas. Além disso, como refere Maria Regina Redinha, as características do teletrabalho também propiciam “uma falsa “deslaboralização” da relação contratual que reclama a requalificação do vínculo ao empregador”.

Deste modo, pode estar em causa uma prestação de trabalho subordinado, contanto que a avaliação dos indícios de autonomia e de subordinação “aponte no sentido da existência de subordinação jurídica”<sup>47</sup>.

Um dos indícios de maior valor é a propriedade dos instrumentos de trabalho, uma vez que, se a sua escolha, aquisição, organização e manutenção não são competências do trabalhador, então serão competências do empregador, o que revelará a existência de um vínculo laboral<sup>48</sup>. Já indícios como o local de trabalho ou a inexistência de um horário de trabalho pré-definido tenderão a ser desvalorizados, visto que o teletrabalho é, por definição,

---

<sup>44</sup> LEAL AMADO, J. (2019). *Contrato de Trabalho: Noções Básicas*. 3.ª Edição, Almedina. Coimbra. p. 132

<sup>45</sup> REDINHA, M. (1999). “O Teletrabalho”, p. 15. Acedido em 08 de fevereiro de 2022, em: <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/18672/2/49720.pdf>.

<sup>46</sup> REDINHA, M. (1999). “O Teletrabalho”, p. 14. Acedido em 08 de fevereiro de 2022, em: <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/18672/2/49720.pdf>.

<sup>47</sup> LEAL AMADO, J., ROUXINOL, M., NUNES VICENTE, J., SANTOS, C., MOREIRA, T. (2019). *Direito do Trabalho – Relação Individual*. Almedina. Coimbra. p. 482.

<sup>48</sup> REDINHA, M. (1999). “O Teletrabalho”, p. 17. Acedido em 08 de fevereiro de 2022, em: <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/18672/2/49720.pdf>.

uma atividade deslocalizada à qual, normalmente, se associa a ideia de flexibilidade do tempo de trabalho.

O teletrabalhador pode ser, ainda, um trabalhador autónomo, ou seja, pode prestar a sua atividade sem subordinação jurídica ao credor da mesma, desempenhando-a de forma independente, suportando os seus riscos económicos e jurídicos e colhendo o respetivo rendimento<sup>49</sup>. Neste caso, estará em causa um contrato de prestação de serviços, que terá por objeto o resultado da atividade do teletrabalhador.

E, finalmente, podem, ainda, existir situações em que o teletrabalhador presta a sua atividade com independência jurídica, mas com dependência económica do credor da sua prestação, inserindo-se na categoria intermédia dos chamados contratos equiparados<sup>50</sup> (art. 10.º, do CT), consagrados em vários ordenamentos jurídicos, incluindo o ordenamento jurídico português.

#### **4. Vantagens e desvantagens do teletrabalho**

A figura do teletrabalho, desde a sua origem, é uma figura que não deixa ninguém indiferente, havendo quem a defenda, acerrimamente, e quem lhe apresente fortes críticas, sendo certo que, muitas vezes, se hiperbolizam as suas vantagens e se acentuam as suas desvantagens.

Relativamente às vantagens do teletrabalho, estas são inúmeras e vêm sendo, cada vez mais, evidenciadas e “confirmadas à luz das várias experiências-piloto já realizadas um pouco por todo o mundo”<sup>51</sup>, podendo distinguir-se entre as vantagens relacionadas com o teletrabalhador, as relativas ao beneficiário da atividade e as associadas à sociedade em geral.

---

<sup>49</sup> REDINHA, M. (1999). “O Teletrabalho”, p. 17. Acedido em 08 de fevereiro de 2022, em: <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/18672/2/49720.pdf>.

<sup>50</sup> Em Portugal, a “situação” equiparada ao contrato de trabalho de maior relevo é a figura do trabalho no domicílio, regulada pela Lei n.º 101/2009, de 8 de setembro de 2009. Contudo, a referida lei dificilmente reveste as situações de teletrabalho, já que exclui, expressamente, da sua disciplina os contratos cujo objeto seja a prestação de trabalho intelectual (cfr. art. 1.º, n.º 5).

<sup>51</sup> MARTINEZ, P. (2020). *Código do Trabalho Anotado*. 13.ª edição, Almedina. Coimbra. p. 427 – CF. *eWork* 2000, pp. 47 e ss.

Quanto às primeiras, destacam-se a redução, ou eliminação, do tempo, dos incómodos e das despesas associados às deslocações casa-trabalho e trabalho-casa do trabalhador; a redução de gastos em transportes, vestuário, alimentação e até em habitação, uma vez que o teletrabalho permite a deslocação para fora dos grandes centros urbanos, onde o custo por habitação é, por norma, mais baixo; o ambiente de trabalho mais acolhedor e confortável, no caso do teletrabalho no domicílio, visto que o trabalhador está no seu espaço e rodeado de objetos que lhe são queridos, o que pode potenciar a sua criatividade e o seu sentido de responsabilidade; a maior flexibilidade temporal do trabalhador, permitindo, em teoria, uma melhor conciliação entre a sua vida familiar ou privada e a sua vida profissional<sup>52</sup> e, por isso, uma maior satisfação laboral; as maiores autonomia<sup>53</sup> e produtividade, enquanto resultados da redução, ou eliminação, de *stress* e de possíveis interrupções ou distrações.

No que diz respeito às vantagens associadas ao beneficiário da atividade, destacam-se a maior capacidade de atrair trabalhadores de diferentes zonas do país e até de outros países; a maior capacidade de reter trabalhadores, uma vez que os constrangimentos associados à distância entre o domicílio do trabalhador e as instalações do beneficiário da atividade são eliminadas ou reduzidas; a redução de custos, nomeadamente em instalações, uma vez que os espaços físicos das empresas passam a poder ser mais reduzidos ou fora dos centros urbanos, e a maior “otimização dos espaços disponíveis”; a “maior flexibilização da gestão empresarial” e a “possibilidade de adoção de esquemas de gestão por objetivos ou resultados”<sup>54</sup>; a maior produtividade e o menor absentismo dos trabalhadores, nomeadamente no que diz respeito a faltas não programadas<sup>55</sup>; a possibilidade de cumprir com legislação ambiental e legislação relacionada com os cidadãos portadores de

---

<sup>52</sup> Embora o teletrabalho possa permitir uma melhor conciliação entre a vida familiar ou privada e a vida profissional, também existe o risco de existir uma invasão da esfera pessoal do trabalhador, sendo esta uma das possíveis desvantagens do teletrabalho, como se verá adiante.

<sup>53</sup> LIBERAL FERNANDES, F. (2017). “Organização do Trabalho e Tecnologias de Informação e Comunicação (*Exhausted but Unable to Disconnect*)”, in *Questões Laborais*, Ano XXIV – n.º 50. p. 13, afirma que “o maior grau de autonomia de que gozam em regra os teletrabalhadores faz com que o controlo do empregador se desloque da monitorização do tempo de trabalho para os resultados alcançados”.

<sup>54</sup> MARTINEZ, P. (2020). *Código do Trabalho Anotado*. 13.ª edição, Almedina. Coimbra. p. 428.

<sup>55</sup> CARRILLO LÓPEZ, A. (2017). “*La Regulación del Teletrabajo em España*”, in *El Futuro del Trabajo. Análisis Jurídico y Socioeconómico*, Martha Elisa Monsalve Cuéllar (coord.). Gráficas Cuenca, S.A.U., Cuenca. p. 508, afirma que “O teletrabalho permite que os empregados com problemas leves de saúde possam realizar as suas tarefas e, ao mesmo tempo, possam recuperar-se. Além do mais, permite que as indisposições ou sintomas pouco importantes (resfriados, etc.) não impeçam a realização das tarefas atribuídas”.

deficiência<sup>56</sup>; a possibilidade de fazer face a contingências da mais variada natureza, tais como ameaças terroristas, epidemias, tempestades, greves de transportes, reduzindo-se o risco de paragens de produção.

E, por fim, no que toca aos benefícios associados à sociedade em geral destacam-se, entre outras, uma maior qualidade de vida, visto que o teletrabalho permite uma diminuição do trânsito rodoviário diário e dos seus constrangimentos típicos e, conseqüentemente, uma redução nos custos de manutenção e construção de infraestruturas rodoviárias, dos níveis de poluição atmosférica, do consumo de energia de combustíveis fósseis e do aquecimento global; uma redistribuição geográfica do trabalho, permitindo, conseqüentemente, uma requalificação dos grandes centros urbanos e das zonas suburbanas e uma travagem da especulação imobiliária nos grandes centros urbanos; um aumento das oportunidades de trabalho para determinadas categorias de cidadãos, como é o caso dos cidadãos portadores de deficiências a nível de mobilidade, que, por não terem de se deslocar até ao seu posto de trabalho, passam a ver as suas perspetivas de emprego mais alargadas, dos cidadãos que são cuidadores e dos cidadãos que residem em zonas suburbanas ou economicamente pouco desenvolvidas.

Para além de todas estas vantagens, o teletrabalho assume, ainda, um papel muito importante enquanto “forma de contenção de surtos pandémicos”, como sucedeu, muito recentemente, com a pandemia internacional causada pela COVID-19.

Em virtude da situação pandémica, o Governo português “estabeleceu medidas excecionais e temporárias”, através do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março<sup>57</sup>, por forma a dar resposta à referida pandemia, nomeadamente, e desde logo, formas alternativas de trabalho, como é o caso do teletrabalho<sup>58</sup>. De acordo com o art. 29.º do referido DL, durante a vigência do mesmo, “o regime de prestação subordinada de teletrabalho pode ser

---

<sup>56</sup> A este respeito, veja-se a Lei n.º 4/2019, de 10 de janeiro, acedida 18 de fevereiro de 2022, em: <https://dre.pt/dre/detalhe/lei/4-2019-117663335>, a qual estabelece um sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%.

<sup>57</sup> Acedido em 23 de março de 2022, em: <https://dre.pt/dre/detalhe/decreto-lei/10-a-2020-130243053>.

<sup>58</sup> MARTINEZ, P. (2020). *Código do Trabalho Anotado*. 13.ª edição, Almedina. Coimbra. p. 428.

determinado unilateralmente pelo empregador ou requerida pelo trabalhador, sem necessidade de acordo das partes, desde que compatível com as funções exercidas.”<sup>59</sup>

A estes benefícios é necessário contrapor certas desvantagens, ou inconvenientes, entre os quais se pode, igualmente, distinguir entre os relacionados com o teletrabalhador, os relativos ao beneficiário da sua atividade e os que se associam à sociedade em geral.

Relativamente às desvantagens do teletrabalho relacionadas com o teletrabalhador, destacam-se a maior propensão para o seu isolamento e, conseqüentemente, o seu possível desgaste psicológico; a redução da sua capacidade de interação social; a possível dificuldade em criar um bom ambiente de trabalho, que lhe permita manter o foco, no caso de teletrabalho no domicílio, devido às distrações presentes no mesmo; a possível diluição da fronteira entre a vida profissional e a vida familiar ou privada e todas as suas possíveis conseqüências; o esbatimento do sentido de lealdade para com o beneficiário da sua atividade.

De modo a acautelar as possíveis desvantagens para o trabalhador, o Código do Trabalho, como se verá mais à frente, possui um conjunto de regras que visam evitar o seu isolamento, prevendo diversos deveres do empregador nesse sentido, assegurar que a prestação de trabalho em regime de teletrabalho só pode existir mediante acordo entre as partes e assegurar “o exercício efetivo dos direitos coletivos das estruturas representativas dos trabalhadores”<sup>60</sup>.

No que toca aos inconvenientes do teletrabalho relativos ao beneficiário da atividade, destacam-se o possível mal-estar entre não teletrabalhadores e teletrabalhadores, por os primeiros poderem pensar que os segundos possam ser esquecidos pelos seus superiores hierárquicos aquando da distribuição de tarefas e, conseqüentemente, considerarem que os segundos trabalham menos do que eles<sup>61</sup>; o enfraquecimento do espírito de equipa e de união entre os trabalhadores e a dificuldade em transmitir a cultura da

---

<sup>59</sup> A este respeito, veja-se: LEAL AMADO, J. (2020). “O teletrabalho: do Código à Covid-19”. Acedido em 29 de maio de 2022, em: <https://observatorio.almedina.net/index.php/2020/03/25/o-teletrabalho-do-codigo-a-covid-19/>.

<sup>60</sup> MARTINEZ, P. (2020). *Código do Trabalho Anotado*. 13.<sup>a</sup> edição, Almedina. Coimbra. p. 429.

<sup>61</sup> Importa referir que, como se verá adiante, de modo a evitar possíveis conflitos entre trabalhadores e teletrabalhadores, o legislador português previu um princípio de igualdade entre aqueles, evitando possíveis situações de discriminação.

organização do beneficiário da atividade; a ausência de aprendizagem informal, que acontece, muitas vezes, nas pausas com colegas, na empresa; os custos associados à instalação e manutenção dos postos de trabalho dos teletrabalhadores; a possível evanescência do poder de direção e controlo da prestação de trabalho, uma vez que o controlo deixa de poder ser presencial, podendo, contudo, haver um controlo através de meios eletrónicos ou um controlo de resultados.

Finalmente, no que diz respeito às desvantagens do teletrabalho associadas à sociedade em geral destacam-se, entre outras, o enfraquecimento da solidariedade entre trabalhadores e, conseqüentemente, a diminuição da propensão destes trabalhadores a sindicalizarem-se ou a recorrerem a formas coletivas de pressão<sup>62</sup>; e a redução da capacidade de interação social, que poderá originar comportamentos disruptivos.

Ora, todas estas vantagens e desvantagens do teletrabalho são partilhadas, em maior ou menor medida, por todas as modalidades de teletrabalho, tendo por base o local onde a atividade é desenvolvida.

Para além destas vantagens e desvantagens, há, também, alguns entraves técnicos, tais como a cobertura e a adequação das infraestruturas e os custos derivados da aquisição e manutenção de equipamentos e sistemas necessários ao desempenho da atividade, que podem reprimir a difusão do teletrabalho<sup>63</sup>.

---

<sup>62</sup> SANGUINETI RAYMOND, W. (2003). *Teletrabajo y Globalización: En Busca de Respuestas al Desafío de la Transnacionalización del Empleo*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, s.l. p. 24.

<sup>63</sup> REDINHA, M. (1999). “O Teletrabalho”, p. 7. Acedido em 08 de fevereiro de 2022, em: <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/18672/2/49720.pdf>.



## **CAPÍTULO II – A EVOLUÇÃO LEGISLATIVA DO TELETRABALHO NO ORDENAMENTO JURÍDICO PORTUGUÊS**

### **1. Considerações gerais**

No presente capítulo, abordar-se-á todo o regime jurídico do teletrabalho - à exceção do que diz respeito às despesas acrescidas de teletrabalho, sobre as quais debruçar-se-á no próximo capítulo - desde que foi regulado pela primeira vez, em 2003, passando pelas alterações ao Código do Trabalho de 2009, até às mais recentes alterações, introduzidas no final de 2021.

Numa tentativa de se expor a evolução a que o regime do teletrabalho foi sendo sujeito, ao longo dos anos, dividir-se-á a então exposição pelas várias matérias do seu próprio regime, incidindo-se sobre cada uma delas nos pontos que se seguem.

### **2. Do Código do Trabalho de 2003 ao Código do Trabalho de 2009**

Como referido anteriormente, Portugal foi o primeiro país na Europa a regular a figura do teletrabalho para o setor privado<sup>64</sup>, introduzindo-o no Código do Trabalho de 2003, nos seus arts. 233.º a 243.º, através da Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, não havendo qualquer correspondência entre os referidos artigos e a legislação revogada pelo referido Código.

O regime jurídico introduzido no CT2003 viu a sua arquitetura ser acompanhada pela sistematização, alinhamento e conteúdo do *Acordo Quadro Europeu Sobre o Teletrabalho*, de 16 de julho de 2002, que, para além de definir o teletrabalho subordinado, “também enuncia o carácter voluntário deste, regulamentando as condições de trabalho, a proteção de dados, a salvaguarda da privacidade, os equipamentos, aspetos de saúde e

---

<sup>64</sup> LOBO XAVIER, B., PALMA RAMALHO, M., ABRANTES, J. J., LEAL AMADO, J., FALCÃO, D., TOMÁS, S. T. (2017). *Estudos de Direito do Trabalho. Parte II*. Nova Causa Edições Jurídicas. p. 658.

segurança, a organização do trabalho, a formação profissional e, por fim, os direitos coletivos do trabalhador”<sup>65</sup>.

Atendendo ao desenvolvimento das tecnologias de informação e de comunicação, que têm feito surgir novas formas e espaços de trabalho, o Código do Trabalho de 2009, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, manteve a tendência do Código de 2003, que tomou uma posição sobre o teletrabalho, introduzindo-o e regulamentando-o no ordenamento jurídico português. Assim, o CT2009, nos preceitos integrantes da sua Subsecção V, regulamentou o regime do teletrabalho, seguindo, no essencial, a Secção IV do Capítulo II, do Título II, do Livro I do CT2003 (arts. 233.º a 243.º).

A Subsecção V do CT2009 somente se distingue do regime do CT2003 na medida em que, em 2009, se suprimiram “algumas das regras especiais que constavam daquele normativo” e cujo objetivo passava pela “tutela do teletrabalhador subordinado”, nomeadamente no que respeita à segurança, higiene e saúde no trabalho (art. 239.º), ao período normal de trabalho (art. 240.º), à isenção de horário (art. 241.º) e à “especificação de alguns deveres secundários” (art. 242.º). Os referidos preceitos tinham como objetivo, por um lado, assegurar que o facto de a atividade ser prestada, por norma, fora da empresa, não colocava “em causa a aplicação das regras de segurança, higiene e saúde no trabalho, bem como as regras relativas ao direito de repouso” e, por outro lado, “configurar determinados deveres secundários especificamente dirigidos a esta particular modalidade de prestação laboral e que, salvo melhor opinião, se deveriam manter”.<sup>66</sup>

## **2.1. A noção de teletrabalho**

Do art. 233.º, do CT2003, de acordo com o qual se considerava “teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa do empregador, e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação”, resultava a noção de “teletrabalho prestado sob autoridade e direção de outrem”, ou seja, teletrabalho

---

<sup>65</sup> REDINHA, M. (2003). “TELETRABALHO. Anotação aos Artigos 233.º a 243.º do Código do Trabalho de 2003”, p. 1. Acedido em 08 de fevereiro de 2022, em: <http://www.cije.up.pt/download-file/216>.

<sup>66</sup> MARTINEZ, P. (2020). *Código do Trabalho Anotado*. 13.ª edição, Almedina. Coimbra. p. 425.

subordinado.<sup>67</sup> Delimitando, assim, o campo de aplicação do regime a esta forma de atividade.<sup>68</sup>

Desta noção faziam parte os dois elementos estruturantes e de verificação cumulativa, já abordados anteriormente: a prestação laboral realizada, habitualmente, fora das instalações da empresa do empregador e o recurso a tecnologias de informação e de comunicação, igualmente designados por meios telemáticos.

Relativamente ao primeiro elemento - *elemento geográfico ou topográfico* - para além de se exigir que a prestação laboral fosse realizada em local distinto do da empresa do empregador, também se exigia que tal acontecesse de forma habitual e regular no decurso da execução do contrato de trabalho.<sup>69</sup> Isto quer dizer que esta noção de teletrabalho pressupunha a “separação geográfica” entre o local onde a prestação decorria “e o local, principal ou descentralizado, da organização empresarial ou de acolhimento físico do processo produtivo”. Separação esta que podia não apresentar um caráter de permanência, admitindo-se a combinação ou alternância de períodos de permanência na empresa com períodos de trabalho no exterior da empresa, exigindo-se, apenas, que os segundos fossem preponderantes, quantitativa e qualitativamente, sobre os primeiros, como resultava da exigência da sua habitualidade<sup>70</sup>.

Com este requisito, da noção de teletrabalho excluía-se, pois, as situações que importavam atividades esporádicas ou transitórias no exterior da empresa e situações que conjugassem a prestação de atividade dentro da empresa e a prestação meramente “incidental ou irregular” fora da empresa.

No que diz respeito ao segundo elemento - *elemento tecnológico ou instrumental*<sup>71</sup> -, exigia-se que o trabalhador, na execução da sua atividade laboral, utilizasse,

---

<sup>67</sup> Ficando, assim, de fora desta noção o teletrabalho autónomo e o teletrabalho objeto de exploração empresarial, por exemplo teleempresa.

<sup>68</sup> REDINHA, M. (2003). “TELETRABALHO. Anotação aos Artigos 233.º a 243.º do Código do Trabalho de 2003”, p. 1. Acedido em 08 de fevereiro de 2022, em: <http://www.cije.up.pt/download-file/216>.

<sup>69</sup> LEAL AMADO, J., ROUXINOL, M., NUNES VICENTE, J., SANTOS, C., MOREIRA, T. (2019). *Direito do Trabalho – Relação Individual*. Almedina. Coimbra. p. 483.

<sup>70</sup> REDINHA, M. (2003). “TELETRABALHO. Anotação aos Artigos 233.º a 243.º do Código do Trabalho de 2003”, p. 2. Acedido em 08 de fevereiro de 2022, em: <http://www.cije.up.pt/download-file/216>.

<sup>71</sup> LEAL AMADO, J., ROUXINOL, M., NUNES VICENTE, J., SANTOS, C., MOREIRA, T. (2019). *Direito do Trabalho – Relação Individual*. Almedina. Coimbra. p. 483.

intensivamente, as tecnologias de informação e de comunicação. Ou seja, os instrumentos de trabalho possuíam um “papel qualificador na delimitação da noção operativa” do art. 233.º, do CT, constituindo uma “inovação no ordenamento jurídico-laboral”, uma vez que, por norma, aquilo que determinava e justificava “uma disciplina especial ou particular para certas relações de trabalho”<sup>72</sup> era o objeto da atividade<sup>73</sup>, e não os meios através dos quais essa atividade era realizada.

O teletrabalho exigia a utilização de instrumentos tecnológicos de informação ou de comunicação, independentemente da sua natureza, referindo-se esta nomenclatura, essencialmente, aos sistemas tecnológicos de transporte de dados, incluindo quer os equipamentos quer os serviços a que é possível aceder através daqueles. Isto é, computadores, internet, telefones e telemóveis, faxes, comunicação *wireless* e GPS (*Global Positioning System*).

Para a caracterização do fenómeno do teletrabalho, não se exigia a utilização conjunta de meios de informação e de meios de comunicação, podendo a prestação ser desenvolvida, apenas, com recurso a tecnologias de informação, como acontece no caso dos operadores de dados, ou com recurso exclusivo a tecnologias de comunicação, como acontece, por exemplo, com os operadores de centros de atendimento telefónico (habitualmente designados por *call centers*)<sup>74</sup>.

Devido à crescente desmaterialização da atividade económica, o trabalho vem sendo realizado, cada vez mais, através deste tipo de tecnologias. Por este motivo, só quando a sua utilização era intensiva e não possuía carácter incidental ou acessório, face ao conteúdo funcional da prestação, é que o seu peso qualificador avultava. Porém, a utilização destas tecnologias não tinha de ser exclusiva, bastando que, na realização da atividade, a referida utilização se pudesse considerar dominante.

---

<sup>72</sup> REDINHA, M. (2003). “TELETRABALHO. Anotação aos Artigos 233.º a 243.º do Código do Trabalho de 2003”, p. 2. Acedido em 08 de fevereiro de 2022, em: <http://www.cije.up.pt/download-file/216>.

<sup>73</sup> É o que acontece, por exemplo, no trabalho desportivo ou no trabalho portuário. Em situações mais raras, como o trabalho temporário, “é a própria conformação do vínculo contratual que exige o afastamento do regime comum”.

<sup>74</sup> REDINHA, M. (2003). “TELETRABALHO. Anotação aos Artigos 233.º a 243.º do Código do Trabalho de 2003”, p. 3. Acedido em 08 de fevereiro de 2022, em: <http://www.cije.up.pt/download-file/216>.

A conjugação dos dois elementos da noção de teletrabalho permitia que o peso e a função do local e tempo de trabalho se atenuassem e, conseqüentemente, a sua importância, enquanto índices qualificadores da (in)existência de subordinação jurídica, diminuísse em detrimento de “novos” índices, como o tipo e a duração da ligação em rede, ou da recuperação de índices “menores”, como a propriedade dos instrumentos de trabalho<sup>75</sup>.

No Código do Trabalho de 2009, a noção de teletrabalho passou a constar do art. 165.º, segundo o qual se considerava “teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação”. Embora com algumas alterações na sua redação, da nova noção de teletrabalho continuaram a fazer parte os dois elementos, de verificação cumulativa, *supra* mencionados: o elemento geográfico, ou topográfico, e o elemento tecnológico, ou instrumental.

Relativamente ao primeiro elemento, o legislador entendeu que o recurso ao regime de teletrabalho poderia apresentar caráter misto, mediante acordo entre as partes, não tendo de ser exclusivo em todos os momentos da prestação de trabalho. Contudo, tal como em 2003, parecia ser necessário que o trabalho exercido fora da empresa fosse predominante sobre o trabalho exercido nas instalações do empregador.<sup>76</sup>

Já no que toca ao segundo elemento, este incluía, na mesma senda de 2003, o recurso a “um vasto tipo de ferramentas, amplamente difundidas na atividade económica”<sup>77</sup>, nomeadamente computadores, *tablets*, telemóveis, acesso à internet e muitos outros meios telemáticos e/ou informáticos, sendo certo que todas estas ferramentas “se assumem, no teletrabalho, como instrumentos necessários à realização do trabalho face à distância física em que o trabalhador se encontra”<sup>78</sup>.

O CT2009, tal como o anterior, versou, apenas, sobre o teletrabalho subordinado, ou seja, aquele que é realizado sob as ordens e a direção do empregador. Porém, “o

---

<sup>75</sup> REDINHA, M. (2003). “TELETRABALHO. Anotação aos Artigos 233.º a 243.º do Código do Trabalho de 2003”, p. 3. Acedido em 08 de fevereiro de 2022, em: <http://www.cije.up.pt/download-file/216>.

<sup>76</sup> Cfr., no entanto, ABRUNHOSA E SOUSA, D. (2016). “O enquadramento legal do teletrabalho em Portugal”, in *Revista de Derecho Social y Empresa*, n.º 6. p. 5.

<sup>77</sup> LEAL AMADO, J., ROUXINOL, M., NUNES VICENTE, J., SANTOS, C., MOREIRA, T. (2019). *Direito do Trabalho – Relação Individual*. Almedina. Coimbra. p. 483.

<sup>78</sup> MARTINEZ, P. (2020). *Código do Trabalho Anotado*. 13.ª edição, Almedina. Coimbra. p. 430.

teletrabalho não se esgota no vínculo laboral” e, embora o CT2009 não versasse sobre elas, existiam outras formas de teletrabalho, nomeadamente o teletrabalho prestado em regime de prestação de serviços (cfr. arts. 1154.º e ss., do CC) e o teletrabalho prestado em regime de dependência económica, mas sem subordinação jurídica. No último caso, das chamadas situações equiparadas, tratar-se-ia de um possível contrato legalmente equiparado ao contrato de trabalho, de acordo com o art. 10.º do CT, o qual, ao contrário do disposto no art. 1.º, n.º 5, do DL n.º 440/91, de 14 de novembro, o qual estabelece o regime jurídico do trabalho no domicílio, não exclui do seu âmbito de aplicação o trabalho intelectual.<sup>79</sup>

No que respeita ao apuramento da subordinação jurídica do trabalhador, o método indiciário, por norma utilizado, deveria ser, porém, relativizado e adaptado: alguns elementos como a propriedade dos instrumentos de trabalho, a assunção das despesas relativas ao consumo de energia elétrica e de telecomunicações ou a incidência do risco de imperfeição ou inutilização da atividade realizada deveriam ser valorizados, ao contrário de elementos como o local de trabalho e a inexistência de um horário de trabalho pré-estabelecido pelo beneficiário da atividade, os quais, por sua vez, deveriam ser desvalorizados enquanto indícios relevantes.<sup>80</sup>

## **2.2. O regime de contrato para prestação subordinada de teletrabalho**

Com as alterações de 2009, o Código do Trabalho passou a prever o “regime de contrato para prestação subordinada de teletrabalho” no seu art. 166.º, tendo este sido alterado, posteriormente, pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro<sup>81</sup>, que veio introduzir o atual n.º 3 e alterar a redação do anterior n.º 3 (atual n.º 4).

Embora tal já se pudesse concluir do art. 234.º, n.º 1, al. f), do CT2003, no Código de 2009, o legislador português optou por enunciar, de forma autónoma, no n.º 1 do art. 166.º, que a atividade em regime de teletrabalho tanto poderia ser exercida por um trabalhador da empresa (teletrabalho interno) como por um trabalhador especialmente

---

<sup>79</sup> MARTINEZ, P. (2020). *Código do Trabalho Anotado*. 13.ª edição, Almedina. Coimbra. p. 427.

<sup>80</sup> MARTINEZ, P. (2020). *Código do Trabalho Anotado*. 13.ª edição, Almedina. Coimbra. p. 430.

<sup>81</sup> Acedido em 23 de março de 2022, em: <https://dre.pt/dre/detalhe/lei/120-2015-70152047>.

admitido para esse efeito (teletrabalho externo), mediante a celebração de contrato para prestação subordinada de teletrabalho.

No n.º 6, admitia-se, ainda, que o inverso também era possível, ou seja, um trabalhador em regime de teletrabalho poderia passar a trabalhar no regime comum, a título definitivo ou temporário, mediante acordo escrito entre as partes, o qual, de acordo com o n.º 7 do art. 166.º, apenas se exigia “para prova da estipulação do regime de teletrabalho”.

Note-se, ainda, que o legislador, ao contrário do estipulado para os trabalhadores anteriormente vinculados ao empregador (cfr. art. 167.º, n.º 1, do CT), não estabeleceu nenhum limite quanto ao prazo máximo da prestação de trabalho em regime de teletrabalho para trabalhadores inicialmente contratados em regime de teletrabalho, existindo, assim, diferenças entre estes no que diz respeito à duração máxima do regime de teletrabalho.

### **2.3. Conteúdo obrigatório do contrato para prestação de teletrabalho**

Do art. 234.º, n.º 1, do CT2003, resultava que o contrato para prestação de teletrabalho, para além de estar sujeito a forma escrita (por força do art. 103.º, n.º 1, al. b), do CT2003), também possuía um conteúdo obrigatório mínimo, descrito nas suas alíneas a) a g), sendo que a sua violação, isto é, a inobservância total ou parcial da forma legal, constituía contraordenação leve (cfr. art. 667.º, n.º 2, do CT2003).

No referido conteúdo, incluía-se a indicação dos contraentes (alínea a)), bem como do cargo ou funções a serem desempenhadas pelo trabalhador, com menção expressa do regime de teletrabalho (alínea b)). Indicação esta que se satisfazia através da remissão para a categoria funcional, legal ou contratualmente, estabelecida, desde que a sua designação fosse suficientemente “identificadora e delimitadora” das funções que pudessem ser exigidas ao trabalhador, ou “através da descrição completa das tarefas *in obligatio*”. Em qualquer uma das hipóteses, deveria ser possível identificar, com precisão, o objeto da prestação<sup>82</sup>. Quer isto dizer que, nas situações em que o trabalhador não exercesse a sua atividade,

---

<sup>82</sup> REDINHA, M. (2003). “TELETRABALHO. Anotação aos Artigos 233.º a 243.º do Código do Trabalho de 2003”, pp. 4 e 5. Acedido em 08 de fevereiro de 2022, em: <http://www.cije.up.pt/download-file/216>.

exclusivamente, em teletrabalho, o conteúdo funcional da sua atividade deveria constar, de forma clara, do contrato<sup>83</sup>.

Para além do cargo ou funções a desempenhar, na alínea b), exigia-se, também, a referência expressa ao regime de teletrabalho. Com tal referência, pretendia-se garantir o conhecimento inequívoco de que o contrato em causa ficaria sujeito ao regime particular do teletrabalho, visto que este tinha particularidades que poderiam influenciar, negativamente, quer o estatuto do trabalhador quer as suas condições de trabalho. Mais uma vez, no caso de haver cumulação de “funções tradicionais” com o teletrabalho, deveria poder ser determinado, sem ambiguidades, o *quantum* das funções exercidas em teletrabalho.

Da alínea c) decorria a exigência de, no contrato, se definir, com exatidão, a duração do trabalho em regime de teletrabalho, mencionando-se a data do seu início e do seu fim, pressupondo-se, assim, a possibilidade de a duração do teletrabalho não coincidir com a duração da vigência do contrato. Seguindo o mesmo raciocínio, se, no decorrer da vigência do contrato, se sucedessem períodos de teletrabalho e períodos de trabalho na empresa, haveria, igualmente, a necessidade de se conhecerem, com exatidão, a sua duração e intermitência, “pelo menos através do critério da sua fixação”<sup>84</sup>.

Da alínea d) constava a formalidade exigida para os casos de transição entre o regime comum e o regime de teletrabalho, em qualquer dos sentidos, exigindo-se a referência à atividade exercida pelo trabalhador antes do teletrabalho ou, nos casos em que o trabalhador não estava vinculado ao empregador, a atividade que o trabalhador iria exercer aquando da cessação do trabalho em regime de teletrabalho, se fosse esse o caso.

Na alínea e), exigia-se a menção da propriedade dos instrumentos de trabalho a serem utilizados pelo teletrabalhador, assim como a entidade responsável pela sua instalação, manutenção e pelo pagamento das inerentes despesas de consumo e de utilização. Esta alínea revelava maior importância nos casos de teletrabalho no domicílio, uma vez que, embora em todas as modalidades de teletrabalho houvesse vantagens em estabelecer a propriedade e

---

<sup>83</sup> Estas situações apenas seriam relevantes nos casos em que o teletrabalho assumisse uma posição preponderante e qualificadora do modo de execução da atividade laboral. Caso contrário, não se trataria de uma situação à qual se aplicaria a disciplina do teletrabalho.

<sup>84</sup> REDINHA, M. (2003). “TELETRABALHO. Anotação aos Artigos 233.º a 243.º do Código do Trabalho de 2003”, p. 5. Acedido em 08 de fevereiro de 2022, em: <http://www.cije.up.pt/download-file/216>.



responsabilidade pelo posto de trabalho, era no teletrabalho no domicílio que surgiam as maiores dificuldades no que diz respeito à delimitação das fronteiras entre encargos domésticos e encargos profissionais. Além disso, a propriedade dos instrumentos de trabalho tinha, também, como se viu anteriormente, um grande valor indiciário na determinação da natureza subordinada ou independente da prestação de teletrabalho<sup>85</sup>.

Nas alíneas f) e g), exigia-se a identificação do estabelecimento ou departamento da empresa ao qual o trabalhador se deveria reportar e do superior hierárquico ou de outro interlocutor da empresa com o qual o trabalhador pudesse contactar no âmbito da sua prestação laboral, com o objetivo de se combater o possível isolamento e o desenraizamento do trabalhador.

Já o n.º 2 do art. 234.º, do CT2003, ocupava-se das consequências da inobservância da forma legal. Deste modo, a inexistência de documento escrito, que titulasse o contrato de teletrabalho ou o acordo previsto no art. 235.º, n.º 1, importava a nulidade, de acordo com o art. 220.º, do CC. Porém, nos termos deste preceito, haveria lugar para a conversão *ope legis* do contrato de teletrabalho num contrato de trabalho sujeito ao regime comum. No caso de a nulidade respeitar ao acordo previsto para passagem do regime comum para o regime de teletrabalho, a invalidade não permitiria a sua conversão. A mesma solução previa para os casos de falta de indicação do cargo ou funções a serem exercidas pelo trabalhador e para os casos de falta de menção expressa do regime de teletrabalho (alínea b) do art. 234.º, n.º 1, do CT2003). Ou seja, do elenco das formalidades que compunham o conteúdo obrigatório mínimo, esta era a única formalidade *ad substantiam*, não tendo nenhuma das outras formalidades incidência na validade do contrato ou do acordo. Tal justificava-se por dois motivos: por um lado, pela relativa facilidade com que se supriam as indicações em questão e, por outro lado, pelo seu carácter não indispensável para definição, determinação ou identificação dos elementos essenciais do negócio.<sup>86</sup>

Esta solução foi, no entanto, criticada por alguns autores, nomeadamente Júlio Gomes, que censurava o facto de esta afastar “um conjunto de direitos próprios do

---

<sup>85</sup> REDINHA, M. (2003). “TELETRABALHO. Anotação aos Artigos 233.º a 243.º do Código do Trabalho de 2003”, p. 5. Acedido em 08 de fevereiro de 2022, em: <http://www.cije.up.pt/download-file/216>.

<sup>86</sup> REDINHA, M. (2003). “TELETRABALHO. Anotação aos Artigos 233.º a 243.º do Código do Trabalho de 2003”, p. 6. Acedido em 08 de fevereiro de 2022, em: <http://www.cije.up.pt/download-file/216>.

teletrabalhador: por exemplo, este trabalhador que trabalha materialmente como teletrabalhador, mas que não é teletrabalhador para efeitos da lei, não teria, em princípio, direito à formação específica para efeitos de utilização e manuseamento das técnicas de informação e de comunicação que utiliza<sup>87</sup>.

Já de acordo com o CT2009, nomeadamente segundo o n.º 5 do art. 166.º, o contrato para prestação subordinada de teletrabalho estava sujeito a forma escrita<sup>88</sup>, constituindo uma exceção à liberdade de forma consagrada no art. 219.º, do CC, segundo o qual a validade da declaração negocial não está dependente da observância de forma especial, exceto quando a lei assim o exige. Porém, e segundo o n.º 7 do art. 166.º, a forma escrita servia, apenas, como prova do regime de teletrabalho, ou seja, caso a forma escrita não fosse respeitada, deveria entender-se que o contrato em causa era celebrado no regime geral de trabalho e não em regime de teletrabalho.

Além disso, e à semelhança do anterior CT, no CT2009, o legislador previa, igualmente, nas alíneas do n.º 5, um conjunto de menções obrigatórias. Veja-se.

De acordo com a alínea a), deviam constar do contrato a identificação, as assinaturas e o domicílio ou sede das partes.

Segundo a alínea b), devia constar do contrato a identificação da atividade a realizar pelo trabalhador, bem como a menção expressa do regime de teletrabalho e a correspondente retribuição. No CT2009, ao contrário do que acontecia no CT2003, a identificação da atividade a prestar pelo trabalhador, deixou de ser uma formalidade absolutamente fundamental, na medida em que a sua inobservância já não determinava que o contrato seguisse o regime comum.

De acordo com a alínea c), do contrato também deveria constar a indicação do período normal de trabalho, ou seja, do “tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana” (cfr. art. 198.º). No regime de

---

<sup>87</sup> GOMES, J. (2007). *Direito do Trabalho*. Vol. I. Coimbra Editora. Coimbra. pp. 745 e 746.

<sup>88</sup> De acordo com MARECO, D. (2020). *Código do Trabalho – Comentado*. 4.ª edição, Almedina. Coimbra. p. 444, a forma escrita imposta pelos números 5 e 6 poderá ser satisfeita “através de documento electrónico, ou seja, por documento elaborado mediante processamento electrónico de dados”. Isto é, “através de uma declaração escrita enviada por correio electrónico (e-mail) para um endereço electrónico”.

teletrabalho, os limites máximos do período normal de trabalho (cfr. art. 203.º) eram idênticos aos limites que vigoravam para os trabalhadores no regime comum (cfr. art. 169.º, n.º 1). Assim, o período normal de trabalho, no regime de teletrabalho, não podia ultrapassar as oito horas por dia e as quarenta horas por semana (art. 203.º, n.º 1).

Segundo a alínea d), sempre que o período previsto para a realização do trabalho em regime de teletrabalho fosse inferior à duração previsível do contrato de trabalho, as partes deviam prever a atividade a ser exercida após o fim daquele período. Com esta alínea, e como resulta do n.º 6, parece ser de concluir que as partes, se assim o entendessem, podiam optar por celebrar um contrato de trabalho para prestação subordinada de teletrabalho no qual a prestação de trabalho segundo o regime de teletrabalho tinha uma duração limitada, finda a qual o vínculo laboral, à partida, permanecia de acordo com o regime comum, nos termos acordados no contrato. Note-se, porém, que tal possibilidade, de as partes ajustarem uma duração inicial para o contrato, não quer dizer que “o teletrabalho seja, em si mesmo, um motivo justificativo válido para a celebração de um contrato de trabalho a termo”, que segue os arts. 139.º e ss., do CT, e que somente se justificaria nos casos e requisitos previstos nestes preceitos.<sup>89</sup>

Assim, segundo a referida alínea d), admitiam-se três hipóteses diferentes: i) o trabalhador é contratado em regime de teletrabalho sem termo, no qual se indica uma duração máxima (independentemente de qual seja essa duração) para a prestação de trabalho segundo este regime, finda a qual o trabalhador passa a exercer a sua atividade em regime comum, segundo o acordado entre as partes no contrato inicial; ii) o trabalhador é contratado em regime de teletrabalho sem termo e as partes não fazem indicação da duração do trabalho segundo este regime, situação na qual o referido regime se mantém ao longo da execução do contrato; iii) as partes celebram um contrato de trabalho para prestação subordinada de teletrabalho a termo (segundo um dos motivos indicados no art. 140.º), findo o qual o vínculo laboral entre as partes se extingue. Nesta terceira situação, pode-se admitir, ainda, que, no âmbito do contrato a termo, parte da sua execução seja feita em regime de teletrabalho e a outra parte seja feita em regime de trabalho na empresa.<sup>90</sup>

---

<sup>89</sup> MARTINEZ, P. (2020). *Código do Trabalho Anotado*. 13.ª edição, Almedina. Coimbra. p. 433.

<sup>90</sup> MARTINEZ, P. (2020). *Código do Trabalho Anotado*. 13.ª edição, Almedina. Coimbra. p. 433.

De acordo com a alínea e), o contrato devia conter a indicação da propriedade dos instrumentos de trabalho e do responsável pela sua instalação e manutenção e pelo pagamento das despesas de consumo e de utilização dos mesmos.

Por fim, e de acordo com a alínea f), do contrato também deveria constar a “identificação do estabelecimento ou departamento da empresa em cuja dependência fica o trabalhador, bem como quem este deve contactar no âmbito da prestação de trabalho”. Esta alínea, seguindo os objetivos do CT2003, visava permitir uma melhor integração do teletrabalhador na empresa e impedir que este ficasse condenado ao esquecimento, ao abandono ou ao isolamento.

#### **2.4. Regime no caso de trabalhador vítima de violência doméstica**

O disposto no n.º 2 do art. 166.º, do CT2009, resultava em consequência do disposto no art. 195.º, do CT, de acordo com o qual “o trabalhador vítima de violência doméstica tem direito a ser transferido, temporária ou definitivamente, a seu pedido, para outro estabelecimento da empresa”.

O trabalhador vítima de violência doméstica, para além do direito a ser transferido, tinha, também, de acordo com o disposto no art. 166.º, n.º 2, o “direito a passar a exercer a atividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a atividade desempenhada” e sempre que se verificassem as condições previstas no n.º 1 do art. 195.º. Visto que um dos requisitos referidos no art. 195.º, n.º 1 respeita à saída da casa de morada de família do trabalhador vítima de violência doméstica, o teletrabalho a que o art. 166.º, n.º 2, se referia não deveria ser, em princípio, o teletrabalho no domicílio habitual do trabalhador (casa de morada de família).<sup>91</sup>

Quando exista passagem de trabalhador vítima de violência doméstica do regime comum para o regime de teletrabalho, segundo o n.º 1 do art. 166.º, era necessário que esta passagem fosse reduzida a escrito, mediante contrato, o qual deveria conter os elementos referidos no n.º 5 do mesmo preceito, analisados mais à frente. A verdade é que esta

---

<sup>91</sup> MARTINEZ, P. (2020). *Código do Trabalho Anotado*. 13.ª edição, Almedina. Coimbra. p. 432.

exigência formal, embora servisse somente como prova de estipulação do regime de teletrabalho (cfr. art. 166.º, n.º 7), tornava-se “difícil de coadunar com o direito do trabalhador que seja vítima de violência doméstica, dado que o contrato é por natureza um acordo de vontades”<sup>92</sup>, que poderia não existir nestas situações, uma vez que esta passagem, como se referiu anteriormente, era imposta ao empregador. Além disso, a falta de redução a escrito, de acordo com o n.º 8 do mesmo preceito, fazia com que o empregador incorresse na prática de uma contraordenação leve.

Relativamente à duração do regime de teletrabalho de trabalhador que a este tenha passado com fundamento no art. 166.º, n.º 2, e uma vez que o legislador português não fez distinção entre esta situação e as demais situações em que empregador e trabalhador anteriormente vinculado ao empregador acordaram de livre vontade na aplicação do regime de teletrabalho, seria uma duração máxima de três anos ou outra duração que estivesse prevista em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho<sup>93</sup> (art. 167.º, n.º 1). No fim da qual, o trabalhador deveria retomar o seu posto de trabalho inicial, mantendo-se, assim, o seu vínculo laboral de acordo com o regime comum, nos termos inicialmente acordados ou nos termos previstos por instrumento de regulamentação coletiva (art. 167.º, n.º 3). Aos trabalhadores vítimas de violência doméstica também se aplicava o art. 167.º, n.º 2, o qual conferia, tanto ao trabalhador como ao empregador, a faculdade de denunciarem, unilateralmente e sem necessidade de justa causa ou de redução a escrito, o contrato para prestação de teletrabalho nos primeiros trinta dias da sua execução, extinguindo-se a prestação laboral em regime de teletrabalho, mas não o vínculo laboral já existente.

De acordo com o n.º 4 do art. 166.º do CT, o empregador não se podia opor ao pedido do trabalhador vítima de violência doméstica, constituindo contraordenação leve a violação deste número, de acordo com o n.º 8 do mesmo artigo.

---

<sup>92</sup> MARECO, D. (2020). *Código do Trabalho – Comentado*. 4.ª edição, Almedina. Coimbra. p. 442.

<sup>93</sup> Cfr. n.ºs 2, 3 e 4 do art. 2.º, do CT, segundo o qual constituem instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho a convenção coletiva, que pode ser um contrato coletivo, um acordo coletivo ou um acordo de empresa, o acordo de adesão, a decisão arbitral, a portaria de extensão e a portaria de condições de trabalho.

## **2.5. Regime no caso de trabalhador com filho com idade até 3 anos**

O n.º 3 do art. 166.º, do CT2009, foi introduzido pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, que alterou o Código do Trabalho e que veio reforçar os direitos de maternidade e paternidade dos trabalhadores.

De acordo com este preceito, “o trabalhador com filho com idade até 3 anos tem direito a exercer a atividade em regime de teletrabalho”, sempre que este fosse compatível com a atividade exercida e sempre que a entidade patronal dispusesse de recursos e meios para o efeito<sup>94</sup>, constituindo contraordenação grave a sua violação, nos termos do n.º 8 do mesmo artigo.

À semelhança do direito consagrado no n.º 2 do art. 166.º, o direito consagrado neste n.º 3 constituía um direito potestativo, “conferindo-se ao trabalhador o poder de introduzir uma modificação que opera na esfera jurídica do empregador, com prejuízo para a própria gestão da empresa”<sup>95</sup>, não podendo o empregador opor-se ao pedido do trabalhador de acordo com o n.º 4 – oposição esta que o art. 129.º, n.º 1, al. a), do CT, relativo às garantias do trabalhador, também proíbe.

## **2.6. Regime no caso de trabalhador anteriormente vinculado ao empregador**

O art. 235.º, do CT2003, sob a epígrafe “Liberdade contratual”, tratava da possibilidade de um trabalhador com um contrato de trabalho comum passar, livremente, para o regime de teletrabalho, desde que este e o seu empregador acordassem, por escrito, nesse sentido (n.º 1). Contudo, este acordo inicial<sup>96</sup> (e só este), por se tratar de uma “modificação significativa do contrato e da prestação”, implicando “riscos de inadaptação profissional e pessoal não antecipados pelas partes”<sup>97</sup>, ficava sujeito a termo resolutivo, não

---

<sup>94</sup> Note-se que não é exigido que o trabalhador viva com o filho, em comunhão de mesa e de habitação, bastando que seja pai ou mãe de um menor até três anos.

<sup>95</sup> MARECO, D. (2020). *Código do Trabalho – Comentado*. 4.ª edição, Almedina. Coimbra. pp. 442 e 443.

<sup>96</sup> Por se tratar de um acordo modificativo do contrato de trabalho inicialmente estabelecido entre as partes, o acordo de transição entre o regime comum e o regime de teletrabalho estava sujeito a forma escrita com o conteúdo mínimo previsto no art. 234.º, n.º 1, do CT2003.

<sup>97</sup> REDINHA, M. (2003). “TELETRABALHO. Anotação aos Artigos 233.º a 243.º do Código do Trabalho de 2003”, p. 6. Acedido em 08 de fevereiro de 2022, em: <http://www.cije.up.pt/download-file/216>.

podendo ter duração superior a três anos, mas podendo ser renovado quantas vezes as partes assim o entendessem, sem qualquer limitação temporal. Porém, a sua renovação carecia da vontade expressa das partes, não sendo, assim, uma renovação automática.

Do n.º 4 do mesmo artigo resultava que o referido prazo máximo de três anos era um prazo supletivo para os casos de ausência de previsão em instrumento de regulamentação coletiva, havendo a possibilidade de a autonomia coletiva alterar o seu limite máximo, quer no sentido do seu alargamento quer no sentido da sua redução.

No seu n.º 2, o legislador previa a possibilidade de se estabelecer um período experimental, durante os primeiros trinta dias, para que as partes pudessem avaliar “da adaptação do trabalhador ao novo posto de trabalho ou às novas condições de execução da prestação laboral”, podendo qualquer das partes denunciar, livremente, o acordo, “reocupando o trabalhador o posto de trabalho ou reassumindo as funções que exercia antes da transição para o regime de teletrabalho”. O objetivo deste período experimental seria, apenas, a “avaliação funcional do desempenho do trabalhador”, daí a “invariabilidade temporal do prazo e o início da sua contagem no efetivo exercício do teletrabalho e não a partir da celebração do acordo de transição”<sup>98,99</sup>

Já no n.º 3 estabelecia-se a regra da reversibilidade automática da modificação do contrato de trabalho levada a cabo pelo acordo de passagem do regime comum para o regime de teletrabalho, cuja violação constituía contraordenação muito grave (cfr. art. 667.º, n.º 1). Ou seja, o trabalhador tinha o direito a reocupar o seu posto de trabalho, nas condições previstas no seu contrato de trabalho modificado pelo acordo de passagem ou em instrumento de regulamentação coletiva, sempre que o acordo cessasse os seus efeitos, quer por caducidade quer por revogação. No silêncio do acordo ou do instrumento de regulamentação coletiva, a reversibilidade far-se-ia para o posto de trabalho inicial, com

---

<sup>98</sup> REDINHA, M. (2003). “TELETRABALHO. Anotação aos Artigos 233.º a 243.º do Código do Trabalho de 2003”, p. 7. Acedido em 08 de fevereiro de 2022, em: <http://www.cije.up.pt/download-file/216>.

<sup>99</sup> No caso de se tratar de celebração de contrato para prestação de teletrabalho, sem prévia vinculação das partes, o período experimental que se aplicaria seria o previsto no regime comum (arts. 104.º e ss).

desempenho das mesmas funções, assegurando-se, desta forma, que o teletrabalho não seria por si “causa de degradação do estatuto jurídico-contratual”<sup>100</sup>.

No CT de 2009, substituiu-se a “Liberdade contratual” pelo “Regime no caso de trabalhador anteriormente vinculado ao empregador” – epígrafe do art. 167.º, correspondente ao art. 235.º do CT2003, o qual não se aplica nos casos de teletrabalho externo, isto é, nos casos em que o trabalhador é contratado inicialmente para prestação subordinada de teletrabalho (cfr. art. 166.º, n.º 1). Na verdade, o disposto no art. 167.º só se aplicava às situações em que existia uma “celebração de contrato para prestação subordinada de teletrabalho com trabalhador que já se encontrava vinculado à empresa”<sup>101</sup>, ou seja, teletrabalho interno. Ainda assim, o conteúdo do artigo manteve-se bastante semelhante ao regime anterior. Veja-se.

No n.º 1, o legislador estipulou que, no caso de trabalhador anteriormente vinculado ao empregador, a duração inicial do contrato para prestação subordinada de teletrabalho não podia exceder três anos, ou o prazo estipulado em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho. Não obstante, qualquer das partes tinha a possibilidade de denunciar, unilateralmente, o contrato durante os primeiros trinta dias da sua execução (n.º 2), sem necessidade de invocar justa causa nem de ser reduzida a escrito, admitindo-se, assim, um possível direito de arrependimento. Caso ocorresse, a denúncia não tinha por efeito a extinção do vínculo laboral, mas sim a extinção da prestação laboral em regime de teletrabalho, mantendo-se o contrato inicial e o direito do trabalhador a retomar a sua prestação de trabalho de acordo com o regime comum, tratando-se de um mecanismo muito semelhante ao do período experimental (cfr. arts. 111.º e ss., do CT).

Cessando o contrato para prestação subordinada de teletrabalho, previa o n.º 3 que o trabalhador retomaria a prestação de trabalho, segundo os termos acordados ou nos previstos em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, sob pena de se incorrer na prática de uma contraordenação grave (n.º 4).

---

<sup>100</sup> REDINHA, M. (2003). “TELETRABALHO. Anotação aos Artigos 233.º a 243.º do Código do Trabalho de 2003”, p. 7. Acedido em 08 de fevereiro de 2022, em: <http://www.cije.up.pt/download-file/216>.

<sup>101</sup> MARTINEZ, P. (2020). *Código do Trabalho Anotado*. 13.ª edição, Almedina. Coimbra. p. 435.



## 2.7. Instrumentos de trabalho em regime de teletrabalho

No CT2003, o art. 238.º, n.º 1, correspondente ao ponto 7 do *Acordo Quadro Europeu Sobre o Teletrabalho*, estabelecia uma presunção relativa à propriedade dos instrumentos de trabalho utilizados pelo trabalhador na execução da sua prestação laboral em regime de teletrabalho e definia, de forma supletiva, “a responsabilidade do empregador pelos custos e encargos com a instalação e manutenção do posto de trabalho”<sup>102</sup>.

Os instrumentos de trabalho aqui compreendidos eram, para além dos equipamentos disponibilizados ao trabalhador para o exercício da sua atividade, nomeadamente computadores, telemóveis, telefones, fotocopiadoras, *scanners*, todas as aplicações indispensáveis ao seu funcionamento, tais como “programas informáticos, ligações telefónicas ou de internet ou redes *intranet*”. Presumindo-se, assim, que todos estes instrumentos seriam propriedade do empregador, cabendo-lhe, ainda, providenciar a sua aquisição e manutenção, exceto acordo em contrário das partes.

No âmbito do teletrabalho, a propriedade dos instrumentos de trabalho, no que respeita à “determinação da verdadeira natureza do vínculo contratual”, recupera “o valor indiciário que havia perdido com a terciarização da economia”. De facto, se a opção, a aquisição, a organização e a manutenção dos equipamentos e suas aplicações ficam por conta de alguém distinto do seu operador, “tal corresponde, normalmente, ao estabelecimento de um posto de trabalho revelador de um vínculo de subordinação, ou seja, de um contrato de trabalho”<sup>103</sup>.

O n.º 2 do mesmo artigo tratava do especial dever de cuidado e de zelo que incumbia ao teletrabalhador na utilização e conservação dos instrumentos de trabalho, o qual ia para lá da sua manutenção e utilização com prudência, à qual o art. 121.º, n.º 1, al. f) obrigava. A verdade é que se exigia ao teletrabalhador uma utilização de acordo com “as melhores regras técnicas”, tendo em conta “a especialização técnica que a utilização dos equipamentos adstritos ao teletrabalho em geral pressupõe”.

---

<sup>102</sup> REDINHA, M. (2003). “TELETRABALHO. Anotação aos Artigos 233.º a 243.º do Código do Trabalho de 2003”, p. 9. Acedido em 08 de fevereiro de 2022, em: <http://www.cije.up.pt/download-file/216>.

<sup>103</sup> REDINHA, M. (2003). “TELETRABALHO. Anotação aos Artigos 233.º a 243.º do Código do Trabalho de 2003”, p. 9. Acedido em 08 de fevereiro de 2022, em: <http://www.cije.up.pt/download-file/216>.

No art. 238.º, n.º 3, proibia-se o uso dos equipamentos e dos instrumentos de trabalho para outro fim que não o cumprimento da prestação laboral, a menos que tal fosse permitido por acordo entre as partes. Na falta desse acordo, os equipamentos, os instrumentos, as aplicações e os seus acessórios estavam, à partida, afetos, em exclusivo, ao exercício da prestação de trabalho, não podendo o teletrabalhador, ainda que esporadicamente, fazer uso pessoal dos mesmos, sob pena da prática de ilícito disciplinar.<sup>104</sup>

Já no CT2009, o legislador debruçou-se sobre a temática dos instrumentos de trabalho no art. 168.º, correspondente ao anterior art. 238.º, no qual se manteve, tentando prevenir eventuais litígios no futuro, a presunção ilidível<sup>105</sup> (ou *iuris tantum*) de que os instrumentos de trabalho respeitantes a tecnologias de informação e de comunicação utilizados pelo trabalhador no exercício da sua atividade pertenciam ao empregador, cabendo a este a sua instalação e manutenção e o pagamento das despesas inerentes (n.º 1).

Pelas especificidades do teletrabalho, o controlo feito pelo empregador ao modo como o trabalho é exercido pelo trabalhador é “mais incipiente”<sup>106</sup>, por esse motivo, no n.º 2 do art. 168.º, estabelecia-se o dever do trabalhador de observar as regras de utilização e de funcionamento dos instrumentos de trabalho, não podendo este utilizá-los para outros fins que não o cumprimento do seu contrato de trabalho (n.º 3)<sup>107</sup>, à semelhança do que já acontecia no CT2003. Contudo, o art. 171.º, n.º 2, como se verá adiante, previa a possibilidade de o trabalhador em regime de teletrabalho utilizar os instrumentos de trabalho para participar em reuniões promovidas por estrutura de representação coletiva, no local de trabalho.

A violação destes deveres pelo trabalhador poderia consubstanciar uma infração disciplinar, fundamentando o exercício do poder disciplinar (art. 98.º), por meio de um

---

<sup>104</sup> REDINHA, M. (2003). “TELETRABALHO. Anotação aos Artigos 233.º a 243.º do Código do Trabalho de 2003”, p. 9. Acedido em 08 de fevereiro de 2022, em: <http://www.cije.up.pt/download-file/216>.

<sup>105</sup> Quer isto dizer que a presunção pode ser afastada, mediante prova em contrário, cfr. art. 350.º, n.º 2, do CC.

<sup>106</sup> MARECO, D. (2020). *Código do Trabalho – Comentado*. 4.ª edição, Almedina. Coimbra. p. 446.

<sup>107</sup> De acordo com MARECO, D. (2020). *Código do Trabalho – Comentado*. 4.ª edição, Almedina. Coimbra. p. 446, o n.º 3 do art. 168.º parece ser desnecessário, uma vez que se trata de “uma decorrência quer do princípio da boa fé, cfr. n.º 1 do artigo 126.º, e n.º 2 do artigo 762.º do Código Civil, como um dever que incide na pessoa do trabalhador, já estabelecido na alínea g) do n.º 1 do artigo 128.º, cuja violação, se culposa, pode ter repercussões disciplinares.”.

procedimento disciplinar (art. 328.º e ss.), o qual poderia, no limite, levar à aplicação da sanção de despedimento, sem qualquer indemnização ou compensação.

## **2.8. Igualdade de tratamento de trabalhador em regime de teletrabalho**

O isolamento é uma das situações, como já referido, a que o teletrabalhador pode ficar sujeito, tendo em conta as especificidades desta modalidade. Por esse motivo, tanto no CT2003 como no CT2009, o legislador previu um princípio de igualdade entre trabalhadores em regime de teletrabalho e os demais trabalhadores, o qual se manifestava em diversas áreas.

Assim, o art. 236.º do CT2003, baseado nos pontos 4 e 10 do *Acordo Quadro Europeu Sobre o Teletrabalho*, estabelecia um princípio de igualdade de tratamento entre o teletrabalhador e os restantes trabalhadores, com particular incidência tanto no que diz respeito à formação e promoção profissionais, como no que diz respeito às condições de trabalho, visto tratar-se de aspetos nos quais se revelavam a fragilidade do estatuto do teletrabalhador.

Devido ao seu afastamento e (possível) isolamento, o teletrabalhador poderia ver, mais facilmente, restringidas as suas oportunidades de formação profissional e de promoção, tendo em conta o seu “desenraizamento social e psicológico”, que tornavam a experiência profissional mais pobre e diminuía as suas possibilidades de progressão na carreira. Simultaneamente, existia “um risco real de erosão da tutela laboral”, pois, em teletrabalho, o trabalhador poderia tornar-se menos “visível”, uma vez que o seu posto de trabalho ficava fora das instalações da entidade empregadora.<sup>108</sup>

No seu art. 239.º, o CT2003 consagrava uma outra manifestação do princípio da igualdade de tratamento entre o teletrabalhador e os demais trabalhadores. Neste caso em particular no que diz respeito à segurança, higiene e saúde no trabalho, assim como nos casos de acidente ou de doença profissional.

---

<sup>108</sup> REDINHA, M. (2003). “TELETRABALHO. Anotação aos Artigos 233.º a 243.º do Código do Trabalho de 2003”, pp. 7 e 8. Acedido em 08 de fevereiro de 2022, em: <http://www.cije.up.pt/download-file/216>.

De facto, tratava-se de uma norma cujo objetivo era o da reafirmação pedagógica do princípio, porquanto a sujeição dos teletrabalhadores ao regime jurídico geral da segurança, higiene, saúde (arts. 272.º e ss.) ou de acidentes e doenças profissionais (arts. 281.º e ss.) sempre decorreria da cobertura universal neste domínio para os trabalhadores dependentes. O seu n.º 2, no entanto, impunha ao empregador um dever de especial ajustamento da política de segurança, higiene e saúde na empresa aos riscos específicos do teletrabalho e às suas condições particulares de desempenho, que acrescia ao dever previsto no art. 272.º, n.º 2, e aos deveres gerais previstos no art. 273.º.

Por seu turno, o art. 240.º tratava de mais uma concretização deste princípio da igualdade de tratamento, mas, desta vez, no que dizia respeito ao período normal de trabalho, diário e semanal, e à observância dos seus limites máximos (cfr. arts. 163.º e ss.). A violação do disposto constituía contraordenação grave (cfr. art. 667.º, n.º 1).

Já do art. 241.º decorria, ainda, a possibilidade de isenção de horário de trabalho do teletrabalhador. A gestão flexível do tempo de trabalho é uma ideia muito presente no teletrabalho e, por esse motivo, a isenção de horário não possuía, aqui, o mesmo grau de excecionalidade, daí que se justificasse a reafirmação da sua possibilidade, que já decorria do art. 177.º, n.º 1, al. c). Os instrumentos de regulamentação coletiva podiam, de acordo com o art. 177.º, n.º 2, prever outras situações de isenção de horário de trabalho, por exemplo nos casos de intermitência da prestação de teletrabalho com períodos de permanência em posto de trabalho nas instalações da empresa. O regime da isenção de horário de trabalho, presente nos arts. 178.º e 179.º, aplicava-se no que dizia respeito às suas modalidades, efeitos e requisitos de licitude.<sup>109</sup>

E o art. 242.º cuidava dos deveres secundários, ou acessórios, da prestação principal das partes no contrato de teletrabalho ou vinculadas por acordo de teletrabalho.

Os seus n.ºs 1 e 2 impunham ao empregador deveres para além dos que já lhe cabiam no âmbito do disposto nos arts. 120.º e 123.º. Assim, o empregador devia “proporcionar ao teletrabalhador formação específica para efeitos de utilização e manuseamento das

---

<sup>109</sup> REDINHA, M. (2003). “TELETRABALHO. Anotação aos Artigos 233.º a 243.º do Código do Trabalho de 2003”, p. 11. Acedido em 08 de fevereiro de 2022, em: <http://www.cije.up.pt/download-file/216>.

tecnologias de informação e de comunicação necessárias ao exercício da respetiva prestação laboral”, bem como “contactos regulares com a empresa e demais trabalhadores, a fim de evitar o seu isolamento”.<sup>110</sup>

O seu n.º 3, complementando o art. 121.º, n.º 1, al. e), cuidava do dever de reserva e de sigilo do teletrabalhador. Uma vez que, pelas características da execução da prestação laboral em teletrabalho, o teletrabalhador tem, por norma, acesso a informações e dados cuja divulgação poderá acarretar prejuízo para a empresa e diminuir a sua vantagem concorrencial no mercado, justificava-se um maior dever de lealdade deste para com o seu empregador<sup>111</sup>, incorrendo num ilícito disciplinar, no caso de violação do disposto.<sup>112</sup>

No CT2009, conforme *supra* mencionado, o legislador continuou a prever o princípio de igualdade de tratamento entre trabalhadores em regime de teletrabalho e os demais trabalhadores. Contudo, no novo Código, o legislador optou por englobar todas as manifestações do referido princípio num só artigo: o art. 169.º.

Assim, o art. 169.º, do CT2009, veio substituir os artigos 236.º, 239.º, 240.º, 241.º e 242.º do anterior CT, estipulando que o trabalhador em regime de teletrabalho beneficiava dos mesmos direitos e estava sujeito aos mesmos deveres dos demais trabalhadores, nomeadamente no que diz respeito a “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 acidentes de trabalho ou doença profissional” (n.º 1).

No seu n.º 2, e em matéria de formação profissional, o legislador estipulava o dever de o empregador proporcionar ao trabalhador, caso necessário, “formação adequada sobre a

---

<sup>110</sup> GOMES, J. (2007). *Direito do Trabalho*. Vol. I, Coimbra Editora. Coimbra. p. 750, adverte que “um dos perigos a que o teletrabalhador está exposto (quando não se trata de teletrabalho alternado) é o do isolamento, que pode, aliás, ter consequências psicológicas graves. Para minorar este risco o artigo 242.º, n.º 2, estabelece o dever do empregador de “proporcionar ao teletrabalhador contactos regulares com a empresa e demais trabalhadores””.

<sup>111</sup> REBELO, G. (2004). “Reflexões sobre o Teletrabalho: Entre a Vida Privada e a Vida Profissional”. *Questões Laborais*, Ano XI, n.º 23, pp. 98 a 116, p. 106, explana: “É geralmente aceite o princípio de que qualquer trabalhador por conta de outrem não deve divulgar informação de que tomou conhecimento no exercício da sua actividade profissional e que só é relevante para a mesma, nos termos genéricos do dever de lealdade ao empregador (...). Mas a obrigação de segredo por parte do trabalhador pode também constar – explícita ou implicitamente – do respectivo contrato de trabalho. Em particular, no teletrabalho subordinado essa obrigação encontra-se consagrada no n.º 3 do art. 242.º CT.”

<sup>112</sup> REDINHA, M. (2003). “TELETRABALHO. Anotação aos Artigos 233.º a 243.º do Código do Trabalho de 2003”, p. 11. Acedido em 08 de fevereiro de 2022, em: <http://www.cije.up.pt/download-file/216>.

utilização de tecnologias de informação e de comunicação inerentes ao exercício da respetiva atividade”.

E previa, ainda, no seu n.º 3, um dever específico de o empregador evitar o isolamento do teletrabalhador, “através de contactos regulares com a empresa e os demais trabalhadores” – isto é, o chamado “direito à sociabilidade informática”<sup>113</sup> do trabalhador.

## **2.9. Privacidade de trabalhador em regime de teletrabalho**

O art. 237.º do CT2003 tratava da privacidade do teletrabalhador, cujo conceito, aqui, abrangia tanto “a tutela da reserva da intimidade da vida pessoal e privada”, como “também a esfera de reserva pessoal durante o trabalho”.

No seu n.º 1, previa-se a obrigação de o empregador não só “respeitar a privacidade do trabalhador e os tempos de descanso e de repouso da família”, bem como de “proporcionar-lhe boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral”, não se limitando as mesmas, apenas, ao espaço físico da empresa, mas também ao domicílio do teletrabalhador, caso a prestação laboral aí se realizasse.

Já no n.º 2, o legislador estipulou que as visitas ao local de trabalho, em caso de teletrabalho no domicílio do trabalhador, só deviam ter por objeto “o controlo da atividade laboral daquele, bem como dos respetivos equipamentos”, podendo serem efetuadas, apenas, entre as 9h00 e as 19h00, com a assistência do trabalhador ou de outra pessoa por ele designada.

Já o CT2009, no seu art. 170.º, veio concretizar o direito à reserva da intimidade da vida privada (art. 16.º), principalmente no que diz respeito ao teletrabalho no domicílio, à semelhança do CT anterior.

De acordo com o art. 170.º, a tutela da reserva da intimidade da vida privada e familiar do teletrabalhador era assegurada de duas formas: por um lado, limitava-se o objeto

---

<sup>113</sup> LEAL AMADO, J. (2019). *Contrato de Trabalho: Noções Básicas*. 3.ª Edição, Almedina. Coimbra. p. 134.

das visitas ao local de trabalho ao controlo da atividade laboral e dos instrumentos de trabalho (primeira parte do n.º 2); por outro lado, limitavam-se as visitas temporalmente, podendo ser efetuadas, apenas, entre as 9h00 e as 19h00, bem como as condições nas quais podiam suceder, isto é, com a “assistência do trabalhador ou de pessoa por ele designada” (segunda parte do n.º 2).

Por se encontrar, habitualmente, fora das instalações da empresa, o teletrabalhador pode encontrar-se numa situação mais propícia a invasões de privacidade, por isso, no art. 170.º, n.º 1, o legislador, de modo a que não subsistissem dúvidas, reafirmou a necessidade de o empregador respeitar os direitos de personalidade do trabalhador, presentes nos arts. 14.º a 22.º, do CT.

Ainda neste âmbito, importa referir que, na sequência da epidemia mundial da COVID-19 e da, já mencionada, obrigatoriedade, excecional e temporária, da prestação de trabalho em regime de teletrabalho, prevista no DL n.º 10-A/2020, de 13 de março, a Comissão Nacional de Proteção de Dados (CNPd) emitiu “Orientações sobre o controlo à distância em regime de teletrabalho”, de modo a assegurar “a conformidade dos tratamentos de dados pessoais dos trabalhadores com o regime jurídico de proteção de dados e minimizar o impacto sobre a privacidade em regime de teletrabalho”<sup>114</sup>.

Nas suas orientações, a CNPD, por um lado, afirma que a regra geral de proibição de utilização de meios de vigilância à distância, com o objetivo de controlo do desempenho do trabalhador, é aplicável ao regime de teletrabalho, não sendo possível recorrer a tecnologias para controlo à distância do desempenho do trabalhador, nem impor a este que mantenha ligada, permanentemente, a sua câmara de vídeo, nem mesmo a gravação de teleconferências entre empregador, ou dirigentes, e trabalhadores. Contudo, reafirma que o poder de controlo do empregador sobre a atividade do trabalhador se mantém, podendo fixar objetivos ou criar “obrigações de reporte com a periodicidade que entenda, marcando reuniões em teleconferência”.

---

<sup>114</sup> Comissão Nacional de Proteção de Dados (2020). *Orientações sobre o controlo à distância em regime de teletrabalho*. Acedido em 12 de março de 2022, em [https://www.cnpd.pt/media/zkhkxlp/orientacoes\\_controlo\\_a\\_distancia\\_em\\_regime\\_de\\_teletrabalho.pdf](https://www.cnpd.pt/media/zkhkxlp/orientacoes_controlo_a_distancia_em_regime_de_teletrabalho.pdf).

Por outro lado, a CNPD afirma que o controlo dos tempos de trabalho é legítimo, podendo ser efetuado através de tecnologias específicas no regime de teletrabalho, que se deverão limitar “a reproduzir o registo efetuado quando o trabalho é prestado nas instalações da entidade empregadora”.

## **2.10. Participação e representação coletivas de trabalhador em regime de teletrabalho**

O art. 243.º do anterior CT encontrava a sua razão de ser no reconhecimento da vertente coletiva dos direitos do teletrabalhador e na necessidade de os assegurar, num contexto, por norma, mais adverso para o seu exercício, tendo em conta a dispersão e o isolamento dos teletrabalhadores.

O n.º 1 deste artigo reconhecia aos teletrabalhadores o direito a candidatarem-se às estruturas representativas e a serem considerados “para o cálculo limiar mínimo exigível para efeitos de constituição das estruturas representativas dos trabalhadores”.

Nos n.ºs 2 e 3, consagravam-se manifestações de uma realidade que se começava a designar por “direito à sociabilidade informática”, isto é, “à comunicação através de meios telemáticos para efeitos de participação nas estruturas representativas e à tentativa de integrar o trabalhador numa coletividade profissional, sindical ou empresarial”, ainda que virtualmente. Desta forma, o trabalhador poderia participar, ainda que à distância, nas reuniões realizadas na empresa, recorrendo aos instrumentos e equipamentos de trabalho, sem que tal recurso pudesse ser coartado pelo empregador ou considerado contrário às regras de afetação exclusiva a fins de trabalho.

No n.º 3 reconhecia-se às comissões de trabalhadores e às associações sindicais o direito de levar ao conhecimento do trabalhador as informações e os dados relativos à atividade da organização emitente ou que revestissem carácter socioprofissional, através dos



meios e equipamentos de que o trabalhador dispõe para o exercício da sua prestação laboral.<sup>115</sup>

No CT2009, a participação e representação coletivas dos teletrabalhadores não foram esquecidas, passando a estar previstas no art. 171.º, com algumas adaptações face ao CT anterior: em vez de se referir a comissões de trabalhadores ou associações sindicais, fez-se uma referência genérica às “estruturas de representação coletiva dos trabalhadores”, não alterando o sentido da norma.

No seu n.º 1, o legislador estabeleceu que o trabalhador em regime de teletrabalho era parte integrante do “número de trabalhadores da empresa para todos os efeitos relativos a estruturas de representação coletiva, podendo candidatar-se a essas estruturas”.

Tendo em conta o disposto no art. 169.º, n.º 1, relativamente ao princípio da igualdade entre trabalhadores em regime de teletrabalho e trabalhadores em regime comum, crê-se que este preceito tinha pouca utilidade. Na verdade, é do art. 415.º, n.º 3, que resulta a capacidade ativa e passiva dos trabalhadores, do art. 451.º, n.º 1, al. a), no que diz respeito às comissões de trabalhadores e às subcomissões de trabalhadores e do art. 21.º, n.º 1 e art. 26.º, ambos da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, a qual aprovou o regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho, relativamente aos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, às associações sindicais.<sup>116</sup>

No n.º 2, permitia-se que o teletrabalhador fizesse uso dos seus instrumentos de trabalho “para participar em reunião promovida no local de trabalho por estrutura de representação coletiva dos trabalhadores”. Não se tratava de um dever, mas sim de uma permissão, pelo que era sempre permitido ao trabalhador em regime de teletrabalho participar presencialmente nas referidas reuniões, à semelhança do que acontecia com os restantes trabalhadores (cfr. art. 169.º, n.º 1).

De acordo com o n.º 3, as estruturas de representação coletiva dos trabalhadores podiam utilizar, no âmbito da sua atividade, os instrumentos de trabalho “para comunicar

---

<sup>115</sup> REDINHA, M. (2003). “TELETRABALHO. Anotação aos Artigos 233.º a 243.º do Código do Trabalho de 2003”, p. 12. Acedido em 08 de fevereiro de 2022, em: <http://www.cije.up.pt/download-file/216>.

<sup>116</sup> MARECO, D. (2020). *Código do Trabalho – Comentado*. 4.ª edição, Almedina. Coimbra. p. 450.

com o trabalhador em regime de teletrabalho, nomeadamente divulgando informações a que se refere o n.º 1 do artigo 465.º”. Subjacente a esta norma encontrava-se, pois, não só o disposto no art. 465.º, n.º 1, que permite a afixação e distribuição de informação sindical, como também o disposto no art. 421.º, n.º 2, que estabelece igual direito no que toca às comissões e subcomissões de trabalhadores, “que podem comunicar convocatórias, comunicações, informações ou outros textos relativos à sua atividade e aos interesses dos trabalhadores, na empresa”<sup>117</sup>. De acordo com o art. 24.º, n.º 1, da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, o qual aprovou o regime jurídico da segurança e saúde no trabalho, os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho beneficiam do mesmo direito.

Contudo, nem sempre o fim visado pelas referidas normas é, facilmente, atingido, como acontece no caso dos teletrabalhadores, uma vez que estes não se deslocam à empresa regularmente, não tendo, por isso, acesso à informação afixada nas instalações da mesma. O referido n.º 3 do art. 171.º permitia, então, que as estruturas de representação coletiva pudessem comunicar ao teletrabalhador “as convocatórias, comunicações, informações e outros textos relativos à atividade da estrutura em causa”<sup>118</sup>, através das tecnologias de informação e de comunicação afetas à sua prestação laboral, apelando-se, no fundo, à sua modernização e adaptação aos tempos atuais<sup>119</sup>.

### **3. As alterações introduzidas pela Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro**

No final de 2021, resultado das consequências da situação pandémica que se viveu (e que ainda se vive), o legislador sentiu uma necessidade urgente de alterar e ajustar o regime do teletrabalho, previsto no Código do Trabalho, à realidade que se vivia. Assistindo-se, assim, a uma vontade partidária generalizada em visitar o regime jurídico português do teletrabalho, através de diversos projetos de lei.

---

<sup>117</sup> MARECO, D. (2020). *Código do Trabalho – Comentado*. 4.ª edição, Almedina. Coimbra. p. 451.

<sup>118</sup> MARECO, D. (2020). *Código do Trabalho – Comentado*. 4.ª edição, Almedina. Coimbra. p. 451.

<sup>119</sup> MARTINEZ, P. (2020). *Código do Trabalho Anotado*. 13.ª edição, Almedina. Coimbra. p. 442.

Posto isto, no final do ano passado, com base nas propostas de vários partidos políticos, foi aprovada a Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro<sup>120</sup>, a qual entrou em vigor no dia 1 de janeiro de 2022 e que veio alterar todo o regime jurídico do teletrabalho.

Contudo, e embora se augure que algumas das alterações venham a ter grande impacto no regime do teletrabalho, melhorando-o de forma geral, não só se mantiveram algumas dúvidas antigas, como também se levantaram novas questões práticas relativamente a certas matérias, para as quais, como se verá adiante, não foram previstas soluções. Dessas questões, cuja aplicação prática suscita várias dúvidas, encontram-se diversas respeitantes às despesas do trabalhador em regime de teletrabalho e ao respetivo pagamento, como se verá, mais aprofundadamente, no próximo capítulo.

A verdade é que todas estas questões, as que já existiam e as que surgiram com as mais recentes alterações ao Código do Trabalho, só serão devidamente esclarecidas ou por regulamentação complementar ou pelas entidades judiciais ou inspetivas com capacidade para tal.

Não obstante todas estas questões, salienta-se, uma vez mais, que a nova lei, ao rever algumas questões como os direitos dos trabalhadores, melhorou, de uma forma geral, o regime jurídico do teletrabalho. E, mais importante, esta nova lei traduz-se num primeiro passo para a aceitação de que o fenómeno do teletrabalho não só veio para ficar como ainda se prevê que a tendência seja para o seu crescimento natural. Nas palavras de João Leal Amado, “Não se trata de promover o teletrabalho e de legitimar a precariedade.”, mas sim “reforçar o estatuto jurídico daqueles que prestam este tipo de trabalho”<sup>121</sup>.

Vejam-se, então, quais as alterações introduzidas pela Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, ao regime do teletrabalho.

---

<sup>120</sup> Acedido em 03 de abril de 2022, em: <https://dre.pt/dre/detalhe/lei/83-2021-175397114>.

<sup>121</sup> LEAL AMADO, J. (2021). “Teletrabalho: o “novo normal” dos tempos pós-pandémicos e a sua nova lei”. Acedido em 29 de maio de 2022, em: <https://observatorio.almedina.net/index.php/2021/12/29/teletrabalho-o-novo-normal-dos-tempos-pos-pandemicos-e-a-sua-nova-lei/>.

### 3.1. A noção de teletrabalho e âmbito do regime

A Lei n.º 83/2021 veio alterar a noção de teletrabalho presente no art. 165.º, n.º 1, do Código do Trabalho, passando a considerar-se teletrabalho “a prestação de trabalho em regime de subordinação jurídica do trabalhador a um empregador, em local não determinado por este, através do recurso a tecnologias de informação e comunicação”. Ou seja, a nova noção de teletrabalho manteve a questão da subordinação jurídica e do recurso a tecnologias de informação e comunicação. Contudo, passou a prever que a prestação deverá ser realizada em local não determinado pelo empregador, ao invés de prever, expressamente, que esta deverá ser prestada “habitualmente fora da empresa” (cfr. anterior art. 165.º).

Afinal, o que é isto de “local não determinado pelo empregador”? Ora, o local de trabalho, mesmo nas relações de trabalho tradicionais, isto é, de trabalho presencial, o local de trabalho resulta do acordo entre as partes, através de estipulação contratual, e não de uma imposição unilateral do empregador (cfr. art. 193.º do CT). À primeira vista, poderia pensar-se que o legislador, através da nova lei, dava ao trabalhador a oportunidade de este determinar o seu local de trabalho. Porém, conforme se verá adiante, da leitura do art. 166.º facilmente se compreende que do acordo para prestação de teletrabalho deverá constar o local de trabalho do teletrabalhador (cfr. art. 166.º, n.º 4, al. b), do CT), o qual só poderá ser alterado através de novo acordo escrito entre as partes (cfr. art. 166.º, n.º 8, do CT).<sup>122</sup>

O novo art. 165.º estabelece uma outra novidade no seu n.º 2: de acordo com este número, o disposto nos artigos 168.º, 169.º-A, 169.º-B, 170.º e 170.º-A também se aplica, na parte compatível, a todas as situações de trabalho à distância sem subordinação jurídica, ou seja, prestações de serviço, mas em regime de dependência económica.<sup>123</sup>

---

<sup>122</sup> LEAL AMADO, J. (2021). “Teletrabalho: o “novo normal” dos tempos pós-pandémicos e a sua nova lei”. Acedido em 29 de maio de 2022, em: <https://observatorio.almedina.net/index.php/2021/12/29/teletrabalho-o-novo-normal-dos-tempos-pos-pandemicos-e-a-sua-nova-lei/>.

<sup>123</sup> Ora, quando o único beneficiário é o beneficiário da prestação de serviços, é fácil estabelecer-se a relação de dependência económica. Contudo, já não será assim tão fácil nos casos em que o prestador de serviços presta atividade para vários beneficiários, dependendo de todos, mas não dependendo de nenhum. Esta novidade legislativa é apenas mais uma, das já habituais, manifestações da tendência do legislador português para a aplicação da regulação do trabalho subordinado a situações que não são trabalho subordinado, mas sim prestações de serviço.

### **3.2. Acordo para prestação de teletrabalho**

No art. 166.º, n.º 1, o legislador português estabeleceu que qualquer trabalhador da empresa (teletrabalho interno) ou qualquer outro admitido para tal (teletrabalho externo) poderá exercer a sua atividade em regime de teletrabalho, dependendo sempre de acordo escrito entre as partes, o qual poderá constar do contrato de trabalho inicial ou ser autónomo em relação a este (n.º 2) e o qual deverá definir o regime de permanência ou de alternância de períodos de trabalho à distância e de trabalho presencial (n.º 3).

Relativamente ao referido acordo, o legislador, no n.º 4 do mesmo artigo, e à semelhança do que já acontecia antes das novas alterações, dispõe que este deverá conter e definir, entre outros, a identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes (alínea a)); o local em que o trabalhador realizará habitualmente o seu trabalho, o qual será considerado, para todos os efeitos legais, o seu local de trabalho e o qual poderá ser alterado pelo trabalhador, de acordo com o n.º 8, mediante acordo escrito com o empregador (alínea b)); o período normal do trabalho diário e semanal (alínea c)); o horário de trabalho (alínea d)); a atividade contratada, com indicação da categoria correspondente (alínea e)); a retribuição que o trabalhador terá direito, incluindo prestações complementares e acessórias (alínea f)); a propriedade dos instrumentos de trabalho, assim como o responsável pela sua instalação e manutenção (alínea g)) e a periodicidade e o modo de concretização dos contactos presenciais estabelecidos no art. 169.º-B, n.º 1, alínea c) (alínea h)).

Ora, todos estes elementos, os quais não suscitaram grandes novidades ou incredulidades face ao regime anterior, deverão constar do acordo para prestação de teletrabalho, de forma muito bem explícita e clara, chamando-se a atenção para os pontos que poderão suscitar maiores dúvidas, tais como, entre outros, a propriedade dos instrumentos de trabalho, o uso que poderá ser dado pelo trabalhador a esses instrumentos e a forma como o empregador poderá controlar esses usos, dos quais poderão advir conflitos.

No atual n.º 5 do art. 166.º, o legislador manteve o disposto no anterior n.º 7, dispondo que a forma escrita do acordo somente se exige para prova de estipulação do regime de teletrabalho.

De acordo com o n.º 6, no caso de a proposta de acordo de teletrabalho partir do empregador, o trabalhador poderá opor-se a esta, sem qualquer fundamento, não podendo tal recusa constituir causa de despedimento ou fundamento de aplicação de qualquer sanção.

Já o n.º 7 debruça-se sobre a proposta de acordo de teletrabalho quando esta parte do trabalhador, dispondo que, “no caso de a atividade contratada com o trabalhador ser, pela forma como se insere no funcionamento da empresa, e tendo em conta os recursos de que esta dispõe, compatível com o regime de teletrabalho”, a referida proposta só poderá ser recusada pelo empregador por escrito e indicando o fundamento da recusa.

Relativamente a esta questão, aquando da elaboração da nova lei, pretendia-se que a letra da lei estabelecesse, claramente, que, sempre que o trabalhador pretendesse prestar a sua atividade em regime de teletrabalho, o empregador fosse obrigado a aceitar tal pretensão. Contudo, o legislador português não seguiu esse caminho, estabelecendo que o empregador poderá recusar a referida proposta, desde que verificados certos requisitos. Ora, face aos vagos requisitos, previstos na lei, necessários para que o empregador possa fundamentar a sua recusa, não aparenta ser difícil que o empregador possa, de facto, recusar o pedido do trabalhador, fundamentando-o. Assim, a questão que se coloca é a de saber quem é que fiscalizará as recusas dos empregadores aos pedidos dos trabalhadores e os respetivos fundamentos. Será a Autoridade para as Condições do Trabalho ou serão os tribunais?

No n.º 9, dispõe o legislador que “o empregador pode definir, por regulamento interno publicitado, e com observância do Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (RGPD), aprovado pelo Regulamento (UE) n.º 679/2016 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016, as atividades e as condições em que a adoção do teletrabalho na empresa poderá ser por ele aceite”.

### **3.3. Direito ao regime de teletrabalho**

Com a Lei n.º 83/2021, foram introduzidos alguns artigos no Código do Trabalho, entre os quais o art. 166.º-A, o qual trata do direito ao regime de teletrabalho e cuja violação constitui contraordenação grave, de acordo com o seu n.º 8.

Segundo o n.º 1 do art. 166.º-A, verificadas que estejam as condições previstas no n.º 1 do art. 195.º do CT, o trabalhador vítima de violência doméstica tem direito a passar a exercer a sua atividade em regime de teletrabalho, desde que este seja compatível com a atividade desempenhada.

O disposto neste artigo não é uma novidade, uma vez que o Código do Trabalho, já antes das últimas alterações, dispunha o mesmo no seu art. 166.º, n.º 2. Contudo, existe uma alteração no que toca à consequência por violação do disposto neste número. Com as alterações introduzidas pela Lei n.º 83/2021, a violação do n.º 1 do art. 166.º-A passa a constituir contraordenação grave, ao invés de contraordenação leve.

Além destas situações, o n.º 2 prevê, ainda, e à semelhança do anterior art. 166.º, n.º 3, que o trabalhador com filho com idade até três anos tem direito a exercer a atividade em regime de teletrabalho, sempre que este seja compatível com a atividade desempenhada e o empregador disponha de recursos e meios para tal.

Uma das novidades introduzida pela Lei n.º 83/2021 e prevista no n.º 3 é o alargamento deste direito aos trabalhadores com filhos até aos oito anos de idade, sem necessidade de acordo com o empregador, nos casos em que ambos os progenitores reúnem condições para o exercício da atividade em regime de teletrabalho, desde que este seja exercido por ambos em períodos sucessivos de igual duração, num prazo de referência máxima de doze meses (alínea a)) e nos casos de famílias monoparentais ou situações em que apenas um dos progenitores, comprovadamente, reúne condições para o exercício da atividade em regime de teletrabalho (alínea b))<sup>124</sup>. No entanto, dispõe o n.º 7, que deste direito estão excluídos os trabalhadores das microempresas, isto é, este direito só se aplica a trabalhadores de empresas com dez ou mais trabalhadores (cfr. art. 100.º, do CT).

Relativamente a este n.º 3, de acrescentar, ainda, que se considera que a sua redação não foi a mais feliz. De facto, a letra da lei, em especial no que respeita às alíneas a) e b) não é totalmente clara, abrindo, assim, espaço a possíveis dúvidas interpretativas, as quais,

---

<sup>124</sup> Este alargamento do direito a exercer a atividade em regime de teletrabalho para os trabalhadores com filhos até aos oito anos decorre da Diretiva UE 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, a qual tinha de ser transposta para o ordenamento jurídico português até agosto de 2022.

acredita-se, acabarão por se ir dissipando com o tempo e à medida que forem surgindo questões sobre elas.

Nestas três situações (n.º 1, n.º 2 e n.º 3 do art. 166.º-A), o empregador, segundo o n.º 4 do art. 166.º-A, não pode opor-se ao pedido do trabalhador. Porém, embora a lei assim o diga, a verdade é que, à semelhança do que já acontecia antes das mais recentes alterações, este direito está sempre dependente da compatibilidade entre a atividade desempenhada pelo trabalhador e o regime de teletrabalho e do facto de o empregador dispor, ou não, de recursos e meios para esse efeito. Quer isto dizer que, na prática, se o empregador provar que não tem os referidos recursos e meios, justificando-o por escrito, este direito pode não se verificar.

Para além dos casos mencionados, o n.º 5 contém uma outra novidade. De acordo com este número, o trabalhador a quem tenha sido reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal, desde que comprovadamente, também tem direito a exercer a sua atividade em regime de teletrabalho, pelo período máximo de quatro anos, seguidos ou interpolados, sempre que este seja compatível com a atividade desempenhada e o empregador disponha de recursos e meios para tal. Sempre que as referidas condições não se encontrem reunidas, o empregador poderá opor-se a este direito, podendo fazê-lo, igualmente, com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, aplicando-se, neste último caso, o procedimento previsto no art. 57.º, n.º 3 a 10, com as devidas adaptações.

### **3.4. Duração e cessação do teletrabalho**

No atual art. 167.º, n.º 1, o legislador português definiu que o acordo de teletrabalho pode ser celebrado com duração determinada ou com duração indeterminada, o qual poderá ser denunciado por qualquer das partes durante os primeiros trinta dias da sua execução (n.º 4), existindo, como já existia antes, uma espécie de período experimental durante o qual as partes podem exercer o seu direito de arrependimento.

No caso de ser celebrado com duração determinada, dispõe o n.º 2 que o acordo de teletrabalho não poderá exceder os seis meses, renovando-se, automaticamente, por períodos



de igual duração, caso nenhuma das partes declare, por escrito, até quinze dias antes do seu fim, que não pretende a sua renovação. Já no caso de ser celebrado com duração indeterminada, estabelece o n.º 3 que qualquer das partes poderá fazer cessar o acordo mediante comunicação, por escrito, a qual produzirá efeitos no sexagésimo dia posterior àquela.

No n.º 5, o legislador estabelece que, cessando o acordo de teletrabalho no âmbito de um contrato de trabalho de duração indeterminada, ou cujo termo não tenha sido atingido, o trabalhador retoma a atividade em regime presencial, sem prejuízo da sua categoria, antiguidade e quaisquer outros direitos reconhecidos aos trabalhadores em regime presencial com funções e duração do trabalho idênticas, constituindo a sua violação contraordenação grave, de acordo com o n.º 6.

### **3.5. Equipamentos e sistemas**

O novo art. 168.º do Código do Trabalho não só trata das questões relativas aos equipamentos e sistemas necessários ao desenvolvimento da atividade pelo trabalhador em regime de teletrabalho, como também das suas condições de utilização. Este artigo trata, ainda, das questões relativas às despesas adicionais do trabalhador em regime de teletrabalho, sobre as quais abordar-se-á, mais aprofundadamente, no próximo capítulo.

No n.º 1 do art. 168.º, o legislador estabelece, imperativamente, que o responsável pela disponibilização ao trabalhador em regime de teletrabalho dos equipamentos e sistemas necessários ao desenvolvimento da sua atividade e à interação entre o trabalhador e o empregador é este último, devendo o acordo para prestação de teletrabalho, previsto no art. 166.º, especificar (de forma bastante clara e explícita, sem margem para dúvidas ou diferentes interpretações, crê-se) se aqueles são fornecidos diretamente pelo empregador ou se são adquiridos pelo trabalhador, com o acordo do empregador acerca das suas características e preços.

No caso de os equipamentos e sistemas utilizados na realização do teletrabalho serem fornecidos pelo empregador, as suas condições de utilização bem como as

necessidades do serviço, de acordo com o n.º 6, são as estabelecidas pelo regulamento interno da empresa, previsto no n.º 9 do art. 166.º. Caso não exista regulamento interno ou este seja omissivo quanto às referidas condições, estas serão, de acordo com o n.º 7, definidas pelo acordo para prestação de teletrabalho.

Ora, relativamente ao referido regulamento importa esclarecer que o mesmo decorre do poder regulamentar do art. 99.º do CT, devendo ser publicitado de acordo com o Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados, conforme já mencionado. Mais, o regulamento interno pode ser a solução a adotar pelos empregadores para contornarem as dificuldades práticas que a nova lei trouxe, traduzindo-se num mecanismo de transparência dos procedimentos levados a cabo por aqueles, complementando as novas disposições e evitando potenciais conflitos entre as partes.

Com este regulamento, os trabalhadores têm acesso a todas as informações relativas ao regime de teletrabalho, incluindo os seus direitos e deveres, através de regras claras, que não deixam espaço para dúvidas, as quais deverão ser estritamente cumpridas, tanto pelos empregadores como pelos trabalhadores. Além disso, o regulamento interno permite que as referidas regras sejam aplicadas de forma igual a todos os trabalhadores, evitando sentimentos de injustiça no seio daqueles.

Para além das disposições relativas aos equipamentos e sistemas necessários ao desenvolvimento da atividade do teletrabalhador, o regulamento interno deverá, ainda, conter disposições sobre, nomeadamente, procedimento para aplicação do regime de teletrabalho, duração do acordo de teletrabalho, denúncia e cessação do acordo de teletrabalho, direitos e deveres das partes.

Conforme *supra* mencionado, se não existir regulamento interno ou se este for omissivo quanto às condições de utilização dos instrumentos de trabalho, estas deverão ser estabelecidas pelo acordo para prestação de teletrabalho, o qual, para além de estabelecer, claramente, que utilização poderá dar o trabalhador aos seus instrumentos de trabalho, deverá, também, estabelecer de que forma poderá o empregador fiscalizar ou controlar essa utilização. Surgindo, aqui, uma nova questão: de que forma poderá o empregador fazer esse controlo? Não se concebe outra forma de fiscalizar sem ser através do acesso aos equipamentos do trabalhador, quer seja o computador ou o telemóvel. Contudo, esse acesso

poderá colidir com o direito à privacidade do trabalhador, conforme se verá adiante, uma vez que, atualmente, os instrumentos de trabalho também são, muitas vezes, instrumentos da vida privada dos trabalhadores, especialmente se os instrumentos de trabalho forem propriedade deste, não existindo uma fronteira bem delimitada entre o que pode ou não pode ser verificado, fiscalizado ou controlado pelo empregador.

Assim, e por forma a evitar-se conflitos entre trabalhadores e empregadores e situações de violação do direito à privacidade do trabalhador, poderão, e deverão, ser estabelecidas, de forma clara e sem margem para dúvidas, no acordo para prestação de teletrabalho, as condições de utilização dos instrumentos de trabalho pelos trabalhadores e a forma como os empregadores poderão fiscalizar essa utilização.

Por fim, e ainda relativamente aos instrumentos de trabalho, importa referir que a aplicação de qualquer sanção ao trabalhador pelo uso dos equipamentos e sistemas para outros fins que não o das necessidades de serviço, quando esse uso não esteja condicionado, constitui contraordenação grave, nos termos do n.º 8 do art. 168.º.

### **3.6. Igualdade de direitos e deveres**

No novo art. 169.º, o legislador português debruçou-se sobre a igualdade de direitos e deveres entre trabalhadores e teletrabalhadores, juntando algumas disposições dos anteriores arts. 169.º e 171.º, relativos à igualdade de tratamento e à participação e representação coletivas de trabalhador em regime de teletrabalho.

Assim, no seu n.º 1, estabelece-se que “o trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos restantes trabalhadores da empresa com a mesma categoria ou com função semelhante”, nomeadamente no que respeita a formação, promoção na carreira, limites da duração do trabalho, períodos de descanso, incluindo férias pagas, proteção da saúde e segurança no trabalho, reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais (previsto no n.º 1 do anterior art. 169.º), e acesso a informação das estruturas representativas dos trabalhadores, incluindo o direito a “receber, no mínimo, a retribuição equivalente à que auferiria em regime presencial, com a mesma categoria e função idêntica”

(alínea a)); “participar presencialmente em reuniões que se efetuem nas instalações da empresa mediante convocação das comissões sindicais e intersindicais ou da comissão de trabalhadores, nos termos da lei” (alínea b)); “integrar o número de trabalhadores da empresa para todos os efeitos relativos a estruturas de representação coletiva, podendo candidatar-se a essas estruturas” (alínea c)), à semelhança do anterior art. 171.º, n.º 1.

A este respeito, importa, ainda, referir que, embora a nova lei seja omissa quanto a esta questão – o que não se compreende -, muitos defendem que, nos termos do referido n.º 1 do art. 169.º, os trabalhadores em regime de teletrabalho, preenchidos que estejam os respetivos requisitos legais de atribuição, têm direito a auferir subsídio de refeição<sup>125</sup>, à semelhança dos restantes trabalhadores.

Outro dos direitos consagrados é o direito do trabalhador a utilizar as tecnologias de informação e de comunicação afetas à prestação de trabalho para participar em reuniões promovidas, no local de trabalho, por estruturas de representação coletiva dos trabalhadores (n.º 2), anteriormente previsto no art. 171.º, n.º 2.

O legislador estabelece, ainda, no n.º 3, e à semelhança do previsto no anterior art. 171.º, n.º 3, que as referidas tecnologias podem ser utilizadas por qualquer estrutura de representação coletiva dos trabalhadores para, no exercício da sua atividade, comunicar com os trabalhadores em regime de teletrabalho e divulgar, entre outras, as informações sindicais, a que se refere o art. 465.º, n.º 1, do CT.

No n.º 4, o legislador estipula que a violação de qualquer um dos números do art. 169.º constitui contraordenação grave.

---

<sup>125</sup> Note-se que, nos termos do art. 493.º, n.º 2, al. i), do CT, as convenções coletivas deverão regular as condições de prestação de trabalho em regime de teletrabalho, desde que não disponham em sentido menos favorável aos trabalhadores, do que a lei (art. 3.º, n.º 3, al. k), do CT). Como tal, a questão da atribuição de subsídio de refeição a teletrabalhadores poderá ser regulada pela contratação coletiva.

### **3.7. Organização, direção e controlo do trabalho**

Outro dos artigos introduzido pela Lei n.º 83/2021 e que constitui mais uma novidade é o art. 169.º-A, o qual dispõe sobre a organização, direção e controlo do trabalho, o qual se relaciona intimamente com a matéria da privacidade do trabalhador, que se analisará adiante.

Neste artigo, o legislador estabelece que as reuniões de trabalho à distância, assim como as tarefas que, pela sua natureza, devem ser realizadas em tempos precisos e em articulação com outros trabalhadores, devem ter lugar dentro do horário de trabalho e ser agendadas, preferencialmente, com vinte e quatro horas de antecedência (n.º 1), constituindo contraordenação muito grave a sua violação (n.º 6).

Do seu n.º 2 decorre a obrigação de o trabalhador comparecer nas instalações da empresa ou noutra local designado pelo empregador, para reuniões, ações de formação e outras situações que exijam presença física, para as quais tenha sido convocado com a antecedência mínima de vinte e quatro horas. Já do n.º 3 decorre que o empregador suporta o custo das referidas deslocações do teletrabalhador, na parte em que, eventualmente, exceda o custo normal do transporte entre o domicílio do trabalhador e o local em que normalmente prestaria a sua atividade em regime presencial, constituindo contraordenação muito grave a violação do disposto (n.º 6).

O n.º 4 do art. 169.º-A dispõe que os poderes de direção e controlo da prestação de trabalho no regime de teletrabalho são exercidos, de preferência, por meio dos equipamentos e sistemas de comunicação e informação afetos à atividade do trabalhador, de acordo com procedimentos previamente conhecidos por este e compatíveis com o respeito pela sua privacidade. O referido controlo da prestação de trabalho por parte do empregador, segundo o n.º 5, deverá respeitar os princípios da proporcionalidade e da transparência, proibindo-se a imposição da conexão permanente, durante a jornada de trabalho, por meio de imagem e som.<sup>126</sup>

---

<sup>126</sup> Note-se que, conforme já mencionado, a Comissão Nacional de Proteção de Dados, na sua “Orientação sobre o controlo à distância dos trabalhadores”, defendeu a proibição da utilização, por parte do empregador, de programas e softwares, que, para além de rastrearem o tempo de trabalho e de inatividade dos trabalhadores,

Por fim, importa referir, igualmente, uma outra questão relacionada com o controlo do trabalho, especificamente dos tempos de trabalho<sup>127</sup>. Atualmente, a avaliação do desempenho profissional de muitos trabalhadores é feita através da análise dos resultados por estes apresentados, e não pelo trabalho que realizam. Ora, tudo isto poderá levar a que os trabalhadores trabalhem durante mais horas, intensificando-se e ultrapassando-se, assim, os seus tempos de trabalho.<sup>128</sup>

Assim, o controlo dos tempos de trabalho do trabalhador é fundamental “para evitar o trabalho sem limites que esta modalidade pode trazer”, assim como a chamada “*porosidade dos tempos de trabalho ou a colonização do tempo do trabalhador pelo tempo de trabalho*”, com o esbatimento da fronteira entre a vida profissional e a vida privada ou familiar do trabalhador. Existem diversas formas possíveis de exercer este controlo, nomeadamente, e se estiver em causa o teletrabalho *online*, “através do *log in, log out*” do trabalhador e das ligações *online* que este realiza, limitando-se o seu acesso, tal como se estivesse nas instalações do empregador.<sup>129</sup>

---

registam, também, as páginas de internet acedidas por estes, a localização, em tempo real, do terminal, as utilizações dos dispositivos periféricos (ratos e teclados), que capturam imagens do ambiente de trabalho, que observam e registam o acesso a determinadas aplicações, que controlam o documento ou ficheiro em que se está a trabalhar e que registam o tempo despendido, pelo trabalhador, em cada tarefa. Acedido em 29 de maio de 2022, em: [https://www.cnpd.pt/home/orientacoes/Orientacoes\\_controlo\\_a\\_distancia\\_em\\_regime\\_de\\_teletrabalho.pdf](https://www.cnpd.pt/home/orientacoes/Orientacoes_controlo_a_distancia_em_regime_de_teletrabalho.pdf).

<sup>127</sup> A este respeito, veja-se o Acórdão do TJUE C-55/18, de 14 de maio de 2019, onde o Tribunal decidiu no parágrafo 50 que “os Estados-Membros devem tomar todas as medidas necessárias para garantir o cumprimento dos períodos mínimos de descanso e impedir qualquer excesso da duração máxima de trabalho semanal para assegurar a plena eficácia da Diretiva 2003/88, uma regulamentação nacional que não prevê a obrigação de se recorrer a um instrumento que permita uma determinação objetiva e fiável do número de horas de trabalho diário e semanal não é suscetível de garantir, em conformidade com a jurisprudência recordada no n.º 42 do presente acórdão, o efeito útil dos direitos conferidos pelo artigo 31.º, n.º 2, da Carta e por essa diretiva, na medida em que priva tanto as entidades patronais como os trabalhadores da possibilidade de verificarem se esses direitos são respeitados e é, assim, suscetível de comprometer o objetivo da referida diretiva, que consiste em assegurar uma melhor proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores”. Acedido em 29 de maio de 2022, em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/pt/TXT/?uri=CELEX%3A62018CJ0055>.

<sup>128</sup> COELHO MOREIRA, T. (2021). “Teletrabalho Em Tempos De Pandemia: Algumas Questões”. In *Revista Internacional De Direito Do Trabalho*. Ano I. N.º 1. Lisboa. p. 1325. Acedido em 29 de maio de 2022, em: <https://idt.fdulisboa.pt/wp-content/uploads/2021/01/32.pdf>.

<sup>129</sup> COELHO MOREIRA, T. (2021). “Teletrabalho Em Tempos De Pandemia: Algumas Questões”. In *Revista Internacional De Direito Do Trabalho*. Ano I. N.º 1. Lisboa. p. 1323. Acedido em 29 de maio de 2022, em: <https://idt.fdulisboa.pt/wp-content/uploads/2021/01/32.pdf>.

### 3.8. Deveres especiais do empregador e do trabalhador

O art. 169.º-B também foi um dos artigos introduzidos pela nova lei, prevendo e elencando os deveres especiais que o regime de teletrabalho implica, quer para o empregador quer para o trabalhador, os quais se juntam ao conjunto de deveres gerais que o Código do Trabalho consagra para ambos.

Assim, de acordo com o n.º 1 do referido artigo, o empregador tem o dever de informar o trabalhador, sempre que necessário, acerca das características e do modo de utilização de todos os dispositivos, programas e sistemas adotados para acompanhar à distância a sua atividade (alínea a)); de abster-se de contactar o trabalhador durante o seu período de descanso, ressalvadas as situações de força maior, de acordo com o disposto no art. 199.º-A<sup>130</sup>, igualmente introduzido pela Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro (alínea b)); de diligenciar no sentido da redução do isolamento do trabalhador, promovendo, com a periodicidade estabelecida no acordo de teletrabalho, ou, em caso de omissão, com intervalos não superiores a dois meses, contactos presenciais dele com as chefias e demais trabalhadores (alínea c)), na senda do que já se previa no anterior art. 169.º, n.º 3; de garantir ou custear as ações de manutenção e de correção de avarias do equipamento e dos sistemas utilizados no teletrabalho, nos termos do n.º 2 do art. 168.º, independentemente da sua propriedade (alínea d)); de consultar o trabalhador, por escrito, antes de introduzir mudanças nos equipamentos e sistemas utilizados na prestação de trabalho, nas funções atribuídas ou em qualquer característica da atividade contratada (alínea e)); de facultar ao trabalhador a formação de que este necessite para o uso adequado e produtivo dos equipamentos e sistemas que serão utilizados por este no teletrabalho (alínea f)), à semelhança do anterior n.º 2 do art. 169.º. Deveres cuja violação constitui contraordenação grave, de acordo com o n.º 4.

Já de acordo com o n.º 2, o legislador dispõe que o teletrabalho implica para o trabalhador o dever de informar, atempadamente, a empresa de quaisquer avarias ou defeitos

---

<sup>130</sup> O art. 199.º-A, introduzido pela nova lei, é uma norma inovadora, a qual estabelece o dever de o empregador, ressalvadas as condições de força maior, se abster de contactar o trabalhador, no seu período de descanso, cuja violação por parte do empregador implica responsabilidade contraordenacional. Embora a referida norma não qualifique a violação do dever de abstenção de contacto como uma prática constitutiva de assédio, crê-se que, em certas situações, tal violação poderá constituir, efetivamente, uma situação de assédio, nos termos do art. 29.º do CT. O art. 199.º-A, no seu n.º 2, estabelece, ainda, que “qualquer tratamento menos favorável dado a trabalhador, designadamente em matéria de condições de trabalho e de progressão na carreira, pelo facto de exercer o direito ao período de descanso”, constitui ação discriminatória, para efeitos do art. 25.º.

de funcionamento dos equipamentos e sistemas utilizados na prestação de trabalho (alínea a)); de cumprir as instruções do empregador no que diz respeito à segurança da informação utilizada ou produzida no desenvolvimento da atividade contratada (alínea b)); de respeitar e observar as restrições e os condicionamentos que o empregador defina previamente no que respeita ao uso para fins pessoais dos equipamentos e sistemas de trabalho fornecidos por aquele (alínea c)); de observar as diretrizes do empregador em matéria de saúde e segurança no trabalho (alínea d)), deveres cuja infração poderá implicar não só responsabilidade disciplinar como também responsabilidade civil, nos termos gerais, de acordo com o n.º 3.

### **3.9. Privacidade de teletrabalhador em regime de teletrabalho**

No art. 170.º, o legislador debruçou-se sobre a questão da privacidade do trabalhador em regime de teletrabalho, matéria especialmente sensível, tal como já o fazia antes da Lei n.º 83/2021, mas introduzindo algumas alterações.

A verdade é que o teletrabalho não pode ser sinónimo de invasão da vida privada e familiar do trabalhador, especialmente daquele que presta a sua atividade em regime de teletrabalho no domicílio, onde as fronteiras entre a vida profissional e a vida privada do trabalhador se esbatem e enfraquecem, não sendo, por isso, permitido o recurso a sistemas de videovigilância, por exemplo<sup>131</sup>.

Assim, de acordo com o n.º 1 deste artigo, o empregador não só deve respeitar a privacidade do trabalhador<sup>132</sup>, o horário de trabalho e os tempos de descanso e de repouso da sua família, como também proporcionar-lhe boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como psíquico.

Relativamente às visitas ao local de trabalho, o n.º 2 do art. 170.º traz algumas novidades, dispondo que, sempre que o teletrabalho seja realizado no domicílio do

---

<sup>131</sup> COELHO MOREIRA, T. (2021). “Teletrabalho Em Tempos De Pandemia: Algumas Questões”. In *Revista Internacional De Direito Do Trabalho*. Ano I. N.º 1. Lisboa. p. 1316. Acedido em 29 de maio de 2022, em: <https://idt.fdulisboa.pt/wp-content/uploads/2021/01/32.pdf>.

<sup>132</sup> Para maiores desenvolvimentos, veja-se: COELHO MOREIRA, T. (2020). “Privacidade em tempos de pandemia?”. In *Covid 19 e Trabalho: o dia seguinte, Estudos APODIT 7*, (coord. MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO e TERESA COELHO MOREIRA). AAFDL. Lisboa. no prelo.



trabalhador, a visita requer o aviso prévio de vinte e quatro horas e a concordância do trabalhador. A referida visita deverá ter por objeto somente o controlo da atividade laboral e dos instrumentos de trabalho, apenas podendo ser efetuada na presença do trabalhador, durante o horário de trabalho acordado nos termos do art. 166.º, n.º 4, al. d) (n.º 3), e não entre as 09h00 e as 19h00, como anteriormente previsto.

Ora, quanto a estas visitas ao local de trabalho surgem algumas interrogações: o que irá o empregador verificar ou fiscalizar a casa dos trabalhadores? Qual a justificação ou fundamento para estas visitas? Estas visitas, ainda que só possam decorrer com a autorização do trabalhador, parecem ser incompreensíveis e pouco adequadas, nomeadamente se se considerar, como se verá de seguida, que o empregador está altamente limitado, por questões de privacidade do trabalhador, no controlo que pode fazer.

No acesso ao domicílio do trabalhador, as ações integradas pelo empregador deverão ser levadas a cabo respeitando os princípios da adequação e da proporcionalidade, no que respeita aos objetivos e finalidade da visita (n.º 4), sendo vedada a captura e utilização de imagem, som, escrita, histórico ou o recurso a outros meios de controlo que possam pôr em causa a privacidade do trabalhador (n.º 5). Esta questão levanta problemas curiosos, uma vez que não se entende de que forma poderá o empregador verificar, por exemplo, a devida utilização dos instrumentos de trabalho pelo trabalhador, se está inibido de qualquer controlo de som, escrita, imagem, histórico, entre outros.

O legislador dispõe, por fim, que a violação do disposto nos n.ºs 1, 2, 3 e 4 constitui contraordenação grave (n.º 6), já a violação do n.º 5 constitui contraordenação muito grave (n.º 7).

Perante o exposto, parece claro que a questão das visitas ao local de trabalho e do controlo pelo empregador necessitam de maior regulação, com maior precisão e clareza, definindo-se melhor a fronteira entre o que pode e o que não pode ser fiscalizado ou controlado pelo empregador, visto que, atualmente, não se compreende, facilmente, de que forma pode o empregador proceder ao controlo da utilização dos instrumentos de trabalho, sem violar a privacidade do trabalhador, sem se intrometer na vida privada deste ou sem ultrapassar a fronteira, esbatida, entre o que é privado e o que não é privado.

### **3.10. Segurança e saúde no trabalho**

Antes da Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, a única alusão relativa à segurança e saúde no trabalho de trabalhador em regime de teletrabalho constava do art. 169.º, n.º 1. Com as mais recentes alterações, o legislador introduziu um novo artigo, todo ele dedicado a esta temática: o art. 170.º-A, cuja violação constitui, nos termos do seu n.º 6, contraordenação muito grave imputável ao empregador.

De acordo com o n.º 1 deste artigo, “a prática de teletrabalho em atividades que impliquem o uso ou contacto com substâncias e materiais perigosos para a saúde ou a integridade física do trabalhador” é vedada, salvo se forem efetuadas em instalações certificadas para esse efeito.

O n.º 2 estabelece que “o empregador organiza em moldes específicos e adequados”, respeitando a privacidade do trabalhador, “os meios necessários ao cumprimento das suas responsabilidades em matéria de saúde e segurança no trabalho, nomeadamente cumprindo as medidas previstas no DL n.º 349/93, de 1 de outubro, o qual transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva n.º 90/270/CEE, do Conselho, de 29 de maio, relativa às prescrições mínimas de segurança e de saúde respeitantes ao trabalho com equipamentos dotados de visor”.

Ainda no âmbito da responsabilidade em matéria de saúde e segurança no trabalho, o n.º 3 dispõe que “o empregador promove a realização de exames de saúde no trabalho antes da implementação do teletrabalho e, posteriormente, exames anuais para avaliação da aptidão física e psíquica do trabalhador para o exercício da atividade, a repercussão desta e das condições em que é prestada na sua saúde, bem como das medidas preventivas que se mostrem adequadas”. Note-se que este regime é um regime muito mais rigoroso e intenso do que o regime aplicável aos demais trabalhadores, não justificando o legislador português por que motivo assim o é. Crê-se que talvez o seja por questões psicológicas dos teletrabalhadores.

Segundo o n.º 4, o trabalhador permite o acesso ao local onde presta a sua atividade aos profissionais designados pelo empregador, os quais têm a seu cargo, nos termos legais,

“a avaliação e o controlo das condições de segurança e saúde no trabalho, em período previamente acordado, entre as 9h00 e as 19h00, dentro do horário de trabalho”.

De acordo com o n.º 5, “o regime legal de reparação dos acidentes de trabalho e doenças profissionais aplica-se às situações de teletrabalho, considerando-se o local de trabalho o local escolhido pelo trabalhador para exercer habitualmente a sua atividade e tempo de trabalho todo aquele em que, comprovadamente, esteja a prestar o seu trabalho ao empregador”.

### **3.11. Fiscalização**

O art. 171.º é outro dos artigos introduzidos pela nova lei, o qual dispõe sobre a fiscalização do cumprimento das normas do regime de teletrabalho, temática que não vinha prevista no anterior regime de teletrabalho.

De acordo com o seu n.º 1, a fiscalização do cumprimento das normas reguladoras do regime de teletrabalho, incluindo a legislação relativa à segurança e saúde no trabalho, cabe ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área do trabalho, o qual deverá, também, contribuir para a prevenção dos riscos profissionais inerentes a essa forma de prestação de trabalho.

As ações de fiscalização que impliquem visitas de autoridades inspetivas ao domicílio do trabalhador, segundo o n.º 2 do referido artigo, requerem a anuência do trabalhador e a comunicação da sua realização com pelo menos 48 horas de antecedência.

### **3.12. Tratamento mais favorável**

Com a Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, o princípio do tratamento mais favorável passou a aplicar-se, entre tantas outras matérias, ao regime de teletrabalho. Ou seja, de acordo com a nova redação do art. 3.º, n.º 3, al. k), do CT, as normas do contrato de trabalho, no que respeita ao teletrabalho, só podem ser afastadas por instrumento de regulamentação

coletiva de trabalho que, sem oposição daquelas, disponha em sentido mais favorável aos trabalhadores.

## **CAPÍTULO III – AS DESPESAS ADICIONAIS DO TELETRABALHADOR E O RESPONSÁVEL PELO SEU PAGAMENTO**

### **1. A evolução das despesas de teletrabalhador do CT2003 ao CT2009**

Desde 2003, altura em que o regime de teletrabalho foi introduzido e regulado no ordenamento jurídico português pela primeira vez, que o legislador prevê a questão das despesas de teletrabalho e o seu pagamento.

No CT2003, o legislador português abordou a questão das despesas de teletrabalho no art. 238.º, n.º 1, no qual se presumia que “os instrumentos de trabalho utilizados pelo teletrabalhador no manuseamento de tecnologia de informação e de comunicação” constituíam propriedade do empregador, a quem competia “a respetiva instalação e manutenção, bem como o pagamento das inerentes despesas”. Quer isto dizer que, já em 2003, o empregador era responsável pela instalação e manutenção dos instrumentos de trabalho do trabalhador em regime de teletrabalho, assim como pelo pagamento dos custos dessa instalação e manutenção, e pelo pagamento das despesas inerentes a esses instrumentos, as quais o legislador não definia, deixando, assim, espaço para diferentes interpretações.

No CT2009, por sua vez, o legislador debruçou-se sobre a temática dos instrumentos de trabalho e das respetivas despesas no art. 168.º, mantendo a presunção de que os instrumentos de trabalho respeitantes a tecnologias de informação e de comunicação utilizados pelo trabalhador, no exercício da sua atividade, pertenciam ao empregador, cabendo-lhe a sua instalação e manutenção e o pagamento das inerentes despesas (n.º 1), continuando sem as definir no texto da lei.

Ou seja, tanto no CT2003 como no CT2009, o legislador português estabelecia que o empregador era o responsável pela instalação e manutenção dos instrumentos de trabalho do trabalhador em regime de teletrabalho, sendo responsável, igualmente, pelo pagamento das despesas inerentes. Contudo, o legislador, ao longo das atualizações ao regime de

teletrabalho que foram surgindo, nunca definiu, expressamente, no texto da lei, as “inerentes despesas”, deixando sempre espaço para diferentes interpretações quanto à definição destas.

Como tal, a doutrina foi utilizando este espaço que o legislador deixou na lei para dar diferentes interpretações às referidas despesas. Assim, doutrina havia para a qual as “inerentes despesas” eram as despesas que adviessem, diretamente, da instalação e manutenção dos instrumentos de trabalho; e outros havia que as definiam como “os custos imediatos”, ou seja, “o preço de bens ou serviços necessários ao estabelecimento e funcionamento dos meios telemáticos ou as despesas periódicas inerentes” aos mesmos, nomeadamente ligações telefónicas e consumo de energia elétrica, e “os encargos excecionais com reparações e atualizações”, tanto dos equipamentos como das suas aplicações.<sup>133</sup>

A verdade é que, embora o facto de o teletrabalho não ser expressivo em Portugal e, por isso, a norma em causa não se aplicar a muitos casos concretos, já antes da pandemia e da obrigatoriedade do teletrabalho, dúvidas surgiam relativamente a esta questão e à interpretação a dar à expressão “inerentes despesas”. Assim, quando o teletrabalho se tornou obrigatório em virtude da pandemia que se vivia, a necessidade de se vir esclarecer que “inerentes despesas” eram aquelas a que o legislador se referia no art. 168.º, n.º 1, do CT, tornou-se imperiosa, por forma a evitarem-se conflitos entre empregadores e trabalhadores, os quais viram as suas despesas aumentarem de um momento para o outro.

Perante tal necessidade, o legislador português aproveitou o momento que se vivia e, através da Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, veio alterar todo o regime do teletrabalho, como se viu no capítulo anterior, e em especial o art. 168.º do CT, no que respeita exatamente à questão das despesas, como se verá adiante. Mas será que as alterações introduzidas vieram simplificar o dia a dia dos empregadores e dos trabalhadores ou, pelo contrário, criaram mais dúvidas?

---

<sup>133</sup> REDINHA, M. (2003). “TELETRABALHO. Anotação aos Artigos 233.º a 243.º do Código do Trabalho de 2003”, p. 9. Acedido em 08 de fevereiro de 2022, em: <http://www.cije.up.pt/download-file/216>.

## **2. As alterações de 2021**

Com a Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, conforme *supra* mencionado, o legislador português, aproveitando o forte empurrão que a pandemia de COVID-19 deu à transição para o teletrabalho, alterou praticamente todo o regime de teletrabalho no Código do Trabalho, como já se analisou, nomeadamente a questão das despesas e do seu pagamento.

Como se verá adiante, ao que parece, as alterações introduzidas pelo legislador português no final do ano de 2021, ao invés de facilitarem a vida dos empregadores e dos trabalhadores e esclarecerem as suas dúvidas, vieram trazer uma conflitualidade desnecessária, criando novas dúvidas e abrindo espaço a novos conflitos não só entre trabalhadores e empregadores, como também entre os próprios trabalhadores.

Assim, ao longo das próximas páginas, analisar-se-ão as mais recentes alterações ao art. 168.º do Código do Trabalho, no que diz respeito às despesas de teletrabalho, assim como diversas questões práticas que se têm levantado, apresentando possíveis soluções para as mesmas.

### **2.1. Despesas adicionais: questão quantitativa, forma de cálculo, comprovação e situações de coabitantes**

A nova legislação prevê, imperativamente, que “o empregador é responsável pela disponibilização ao trabalhador dos equipamentos e sistemas necessários à realização do trabalho e à interação trabalhador-empregador”, nos termos do n.º 1 do art. 168.º do CT. Não obstante, de acordo com os esclarecimentos da Direção-geral do Emprego e da Administração Pública (DGAEP), nada impede que possam existir situações em que os equipamentos utilizados pelo trabalhador sejam propriedade do próprio, desde que as partes assim o acordem, não havendo, nesses casos, qualquer compensação para o efeito<sup>134</sup>.

---

<sup>134</sup> Acedido em 01 de maio de 2022, em: <https://www.dgaep.gov.pt/index.cfm?OBJID=b8a129f3-8eb7-4b56-932f-f084b9abab44&ID=74000000>.

Embora a redação do n.º 1 do art. 168.º não seja a mais feliz, a obrigação aí prevista não suscita muitas dúvidas práticas. Dúvidas surgem quando o legislador prevê, no n.º 2 do mesmo artigo, que “são integralmente compensadas pelo empregador todas as despesas adicionais que, comprovadamente, o trabalhador suporte como direta consequência da aquisição ou uso dos equipamentos e sistemas informáticos ou telemáticos necessários à realização do trabalho, incluindo os acréscimos de custos de energia e da rede instalada no local de trabalho em condições de velocidade compatível com as necessidades de comunicação de serviço, assim como os custos de manutenção dos mesmos equipamentos e sistemas”, as quais deverão ser pagas imediatamente após a realização das mesmas pelo trabalhador (n.º 4).

Ora, quer isto dizer que o legislador português deixou para trás as “inerentes despesas”, passando a prever que o empregador é responsável pelo pagamento das despesas adicionais que o trabalhador possa ter com a aquisição, uso e manutenção dos equipamentos e sistemas informáticos ou telemáticos, necessários ao desempenho da sua atividade, bem como pelos acréscimos das despesas com energia e rede instalada no local de trabalho.

Mas como é que tal norma se aplica na prática? Perante o exposto, parece claro que o legislador não teve a preocupação de explicar de que forma se deverá aplicar a norma na prática, deixando espaço a diferentes interpretações e, conseqüentemente, a diferentes aplicações práticas, no dia a dia das empresas. A verdade é que existe uma grande falta de densificação de conceitos, não só nesta norma, como em toda a alteração legislativa, nomeadamente de conceitos que possam efetivamente ajudar à sua interpretação, e os poucos conceitos invocados são confusos e suscetíveis de equívocos, oferecendo-se a várias interpretações. Se não, veja-se.

É certo que, ao contrário do que sucedia até então quanto às “inerentes despesas”, que o legislador português nunca definiu expressamente, a definição de “despesas adicionais” e a sua forma de cálculo vêm consagradas no n.º 3 do art. 168.º. Segundo este, “consideram-se despesas adicionais as correspondentes à aquisição de bens e ou serviços de que o trabalhador não dispunha antes da celebração do acordo a que se refere o artigo 166.º, assim como as determinadas por comparação com as despesas homólogas do trabalhador no



mesmo mês do último ano anterior à aplicação desse acordo”. Contudo, tal formulação parece ser claramente insuficiente e extremamente difícil de se aplicar na prática.

Assim, não restam dúvidas quanto ao facto de, desta previsão, fazerem parte “os acréscimos de custos de energia e da rede instalada no local de trabalho em condições de velocidade compatível com as necessidades de comunicação de serviço, assim como os custos de manutenção dos mesmos equipamentos e sistemas” e de que os mesmos são calculados “por comparação com as despesas homólogas do trabalhador no mesmo mês do último ano anterior à aplicação desse acordo”. Mas, na prática, como é que se apuram, ao certo e rigorosamente, tais acréscimos?

A questão quantitativa é, de facto, uma das várias questões que a nova lei levanta e não esclarece, sendo de difícil aferição, existindo diversas situações práticas que não foram salvaguardadas pelo legislador. Vejam-se algumas dessas situações: o empregador é responsável por todo e qualquer acréscimo de custos de energia e/ou rede instalada no local de trabalho? Existem limites ou variáveis a esses acréscimos ou a esses custos? O simples acréscimo comparativamente ao mesmo mês do último ano à aplicação do acordo de teletrabalho é suficiente? E no caso de trabalhadores que já se encontram em teletrabalho há mais de um ano em virtude da pandemia e que, por isso, não têm acréscimos de custos face ao ano anterior? Estes não têm direito a ser compensados pelos acréscimos de custos que sentiram em relação aos meses em que não se encontravam em teletrabalho? E no caso de trabalhadores que, por exemplo, foram pais e viram o seu núcleo familiar aumentar, assim como os seus custos de energia? Será o empregador responsável pela totalidade dos acréscimos de custos de energia relativamente a estes trabalhadores?

É certo que o teletrabalho tem impacto no acréscimo das despesas mensais dos trabalhadores, o problema, no entanto, surge no momento da quantificação desse acréscimo, visto que é difícil destrinçar-se, com rigor, o que são despesas de consumo originadas pelo teletrabalho e o que são despesas de consumo referentes à vida familiar e privada do trabalhador. Ora, a verdade é que o legislador não cuidou, objetivamente, desta questão, aquando das últimas alterações, não prevendo soluções para a mesma.

Uma outra dificuldade que a falta de critérios quanto à quantificação das despesas adicionais cria, e a qual também não parece ter sido prevista pelo legislador, é a de poderem

vir a existir situações em que trabalhadores com a mesma categoria profissional, dentro da mesma empresa, e com recurso aos mesmos instrumentos de trabalho no desempenho da sua atividade, venham a receber compensações pelos acréscimos de despesas de valores bastante desiguais. Sucede que situações como estas poderão ser encaradas como atos discriminatórios entre trabalhadores, levados a cabo pelo empregador, causando discórdias entre trabalhadores e entre estes e os respetivos empregadores.

Devido à dificuldade inerente à aplicação prática da forma de cálculo prevista pelo legislador e por não existirem critérios claros no que respeita à quantificação dos acréscimos das despesas, muitos empregadores, lamentando a burocracia, a complexidade e a morosidade associadas ao processo criado pelo legislador, e enquanto esperam por uma clarificação ou alteração da lei, têm optado por pagar um valor fixo mensal para compensação das despesas adicionais dos trabalhadores, contornando, assim, a dificuldade prática dos cálculos casuísticos previstos na lei, o que, como se verá adiante, poderá trazer algumas consequências a nível fiscal.

Alguns empregadores, por sua vez, têm optado por disponibilizar *hotspots* móveis com internet adequada à atividade desempenhada pelo trabalhador, não havendo, nestes casos, lugar a compensação pelas despesas adicionais de rede, e *vouchers* para aquisição de equipamentos informáticos ou mobiliários necessários ao desenvolvimento da atividade do trabalhador. Contudo, nada impede que os trabalhadores, ainda assim, e ao sentirem-se de alguma forma lesados, venham a exigir aos seus empregadores o acréscimo que resulta do cálculo previsto na lei.

Outra questão que se levanta é referente à forma de comprovação dos acréscimos pelo trabalhador: que documentos deverão os trabalhadores apresentar junto do seu empregador para comprovarem o custo que alegam? Bastarão as faturas do mês atual e do mesmo mês do ano anterior ao acordo? E se as faturas não estiverem em nome do trabalhador, mas sim, e por exemplo, do seu cônjuge, do colega de casa ou do seu senhorio? Será a entidade empregadora obrigada a assumir essas despesas? Ora, o legislador também não cuidou desta questão e a verdade é que estes “parâmetros” parecem ser manifestamente insuficientes para o apuramento do valor real dos acréscimos das despesas em virtude do teletrabalho.

A este respeito, e de acordo com os esclarecimentos dados pela DGAEP, para comprovação das despesas, bastarão os “correspondentes documentos comprovativos dos consumos referentes ao mês homólogo do último ano anterior à aplicação do acordo e, bem assim, os documentos comprovativos do mês a que respeita o acréscimo de custos”<sup>135</sup>. Contudo, parece ser bastante óbvio e consensual que tais comprovativos, digam-se faturas, não são suficientes para se comprovar, com certeza e rigor, que o acréscimo ocorrido em determinado mês se deve, direta e exclusivamente, ao teletrabalho, permanecendo a dificuldade em destringer-se o que são despesas em virtude do teletrabalho e o que são despesas provenientes da vida familiar e privada do trabalhador.

Outra das questões que se coloca é a relativa ao procedimento a adotar em situações de coabitantes em teletrabalho, a qual suscita, igualmente, muitas dúvidas e deixa algumas reservas, uma vez que o legislador também aqui não previu diversas situações práticas essenciais. Veja-se.

E se dois elementos de um casal estiverem em teletrabalho? Ou no caso de dois, ou três, amigos que dividem a mesma casa estarem em teletrabalho? Isto é, de que forma se procede no caso de vários coabitantes em teletrabalho? Que empregador é responsável pelo pagamento dos custos acrescidos? Como se procede a essa divisão de custos? Como poderão os empregadores fiscalizar se o pagamento foi efetuado pelo outro empregador e quais os valores pagos?

A verdade é que as situações de coabitantes em teletrabalho são cada vez mais comuns e o legislador português, surpreendentemente, não acautelou, objetivamente, esta questão na nova lei, não dando uma solução imediata à questão e deixando, assim e mais uma vez, espaço para dúvidas e diferentes interpretações quanto a esta matéria.

A este respeito, alguns laboristas, por razões de certeza e segurança jurídica, aconselham os empregadores a sentarem-se à mesa, a conversarem entre si, a fazerem análises casuísticas, atendendo, entre outros fatores, ao período normal de trabalho diário de

---

<sup>135</sup> Acedido em 01 de maio de 2022, em: <https://www.dgaep.gov.pt/index.cfm?OBJID=b8a129f3-8eb7-4b56-932f-f084b9abab44&ID=74000000>.

cada trabalhador e às necessidades de utilização de internet que a atividade de cada um exige em concreto, e a estabelecerem, previamente, acordos de pagamento de despesas adicionais.

Ora, para que tal acontecesse, teriam os trabalhadores de informar os seus empregadores sobre com quem coabitam, se as pessoas com quem coabitam se encontram em regime de teletrabalho e quais os seus empregadores, qual a atividade exercida e quais as respetivas necessidades de energia e rede dos coabitantes, entre outras questões. Sendo que todas estas informações teriam de ser partilhadas entre empregadores, levantar-se-iam diversas questões a nível de proteção de dados, as quais teriam de ser devidamente acauteladas, de acordo com o RGPD.

Posto isto, é claro que esta não parece ser a solução ideal, estando-se, apenas, a passar o problema, que o legislador não resolveu, para as mãos dos empregadores, colocando-se o ónus da sua resolução sobre estes e remediando-se a situação, ao invés de a resolver definitivamente.

Relativamente à questão do pagamento das despesas no caso de coabitantes em teletrabalho, e na falta de disposições sobre a mesma, surge, ainda, uma outra: a do risco de violação do princípio da não duplicação da compensação das despesas adicionais, corolário do princípio da proibição do enriquecimento sem causa, uma vez que, ao serem apresentadas as mesmas faturas junto de diferentes empregadores, estarão a ser compensadas mais do que uma vez as mesmas despesas adicionais, por diferentes empregadores a diferentes trabalhadores.

Perante todas as questões práticas<sup>136</sup> que foram sendo levantadas e para as quais não se vislumbram respostas, fica evidente que urge uma clarificação da nova lei no que respeita às despesas adicionais e ao seu pagamento, prevendo-se soluções claras para as diversas situações abordadas, eliminando-se imprecisões e subjetividades que possam dar

---

<sup>136</sup> Importa, ainda, referir que todas as questões aqui suscitadas também se colocam quanto aos trabalhadores da função pública. Prova disso mesmo são as, já várias, manifestações de preocupação por parte dos sindicatos, nomeadamente a Federação de Sindicatos da Administração Pública (FESAP), quanto às mesmas, os quais defendem que o processo de pagamento das despesas adicionais de teletrabalho é marcado pela “excessiva burocratização” e que “a lei provavelmente terá de ser alterada”, por forma a tornar o regime mais “justo”. Acedido em 05 de maio de 2022, em: <https://eco.sapo.pt/2022/02/08/funcao-publica-vai-receber-este-mes-despesas-do-teletrabalho/> e em <https://eco.sapo.pt/2022/02/28/funcionarios-publicos-ainda-nao-receberam-despesas-do-teletrabalho/>.

azo a novos conflitos, entre trabalhadores e entre estes e empregadores, e a novos problemas práticos no dia a dia das empresas.

## **2.2. Despesas adicionais e respetivo enquadramento fiscal**

Uma das dúvidas relativamente às despesas de teletrabalho à qual o legislador não havia dado resposta nos últimos Códigos do Trabalho e que, por isso, persistia até à Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, é a relativa à qualificação daquelas para efeitos fiscais: seriam rendimento dos trabalhadores ou custo para os empregadores?

Com efeito, a Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, veio pôr fim à dúvida que persistia até então, uma vez que o legislador veio estipular, claramente, no n.º 5 do art. 168.º, que as despesas adicionais compensadas pelo empregador são consideradas, “para efeitos fiscais, custo para o empregador”, não constituindo, assim, rendimento do trabalhador.

Contudo, e embora o legislador seja claro quanto à classificação fiscal das despesas adicionais, a verdade é que surgiram diversas dúvidas e dificuldades práticas relativamente à sua qualificação, nomeadamente para efeitos contabilísticos das empresas.

A verdade é que, para que os gastos sejam aceites para efeitos fiscais e contabilísticos do empregador, isto é, para que sejam dedutíveis para efeitos da determinação do lucro tributável do empregador, as despesas têm de estar documentadas, de acordo com o art. 23.º-A, n.º 1, alínea b), do Código do Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Coletivas (CIRC). Quer isto dizer que a lei exige que as referidas despesas estejam devidamente suportadas em faturas ou documentos legalmente equiparados, emitidos em nome do empregador. Tais despesas não documentadas, segundo o art. 88.º, n.º 1, do CIRC, “são tributadas autonomamente, à taxa de 50%, sem prejuízo da sua não consideração como gastos nos termos alínea b) do n.º 1 do artigo 23.º-A”.

Importa, então, perceber quais os requisitos que os documentos devem preencher, por forma a que as despesas por eles suportadas possam ser consideradas para efeitos fiscais das empresas. O CIRC e o Código do Imposto sobre o Valor Acrescentado (CIVA) dão essa resposta, estipulando que as empresas têm sempre de pedir fatura ou documento equivalente,

aquando da aquisição de qualquer material, equipamento ou serviço, devendo essa fatura, para ser válida, conter os seguintes elementos: “a) Nome ou denominação social do fornecedor dos bens ou prestador dos serviços e do adquirente ou destinatário; b) Números de identificação fiscal do fornecedor dos bens ou prestador dos serviços e do adquirente ou destinatário, sempre que se tratem de entidades com residência ou estabelecimento estável no território nacional; c) Quantidade e denominação usual dos bens adquiridos ou dos serviços prestados; d) Valor da contraprestação, designadamente o preço; e) Data em que os bens foram adquiridos ou em que os serviços foram realizados” (art. 23.º, n.º 4, do CIRC). Caso os requisitos mencionados não estejam verificados, o gasto considera-se não devidamente documentado e, conseqüentemente, não dedutível fiscalmente, o que, na prática, é como se o empregador nunca tivesse tido aqueles gastos.

Note-se que, tal como acontece com as despesas não documentadas, também os encargos efetuados ou suportados relativos a ajudas de custo e a compensações pela deslocação em viatura própria do trabalhador, ao serviço da entidade empregadora, não faturados a clientes, escriturados a qualquer título, são, de acordo com o n.º 14 do art. 88.º, do CIRC, tributados autonomamente à taxa de 5%, exceto na parte em que haja lugar a tributação em sede de IRS na esfera do respetivo beneficiário.

Ora, no caso das despesas relativas a aquisição e manutenção dos equipamentos e sistemas informáticos ou telemáticos, a situação parece ser de mais fácil resolução, uma vez que, nestes casos, poderão ser emitidas faturas em nome do empregador, com todos os elementos *supra* mencionados, as quais, se estiver tudo de acordo com o art. 23.º, n.º 4, do CIRC, serão consideradas despesas documentadas e, por isso, serão consideradas para efeitos fiscais da empresa, sendo dedutíveis fiscalmente.

Contudo, no caso do acréscimo das despesas com a energia e a rede instalada no local de trabalho, a situação já não parece assim tão simples, visto que estes serviços, à partida, serão adquiridos em nome do trabalhador, do seu cônjuge, de um dos seus progenitores ou até do seu senhorio e, conseqüentemente, as respetivas faturas encontrar-se-ão em nome destes e não do empregador. Isto significa que, no que respeita a estes serviços, as respetivas faturas não cumprirão, à partida, os requisitos *supra* mencionados, o que faz com que tais despesas venham a ser consideradas gastos não devidamente documentados e,

consequentemente, não aceites para efeitos fiscais e contabilísticos da empresa, não sendo dedutíveis fiscalmente.

Tendo em conta estas barreiras fiscais, muitos empregadores, praticamente de forma consensual e indo ao encontro das expectativas de ambas as partes (empregadores e trabalhadores), optaram por, ao invés de calcularem um valor, variável mensalmente, relativo ao acréscimo das despesas de cada trabalhador em regime de teletrabalho, conforme estipula a lei, optaram por fixar um valor, diário ou mensal, para compensação do acréscimo das despesas, a ser incluído no recibo de vencimento do trabalhador e a ser pago no início do ano ou no final de cada mês. Contudo, esta solução também tem consequências fiscais a ter em conta.

Sucedo que, não obstante o legislador ser claro ao referir que a compensação das despesas adicionais não constitui rendimento do trabalhador, a compensação relativa ao acréscimo das despesas, paga em valores mensais fixos e incluída no recibo de vencimento do trabalhador, fica enquadrada nos rendimentos do trabalho dependente, sendo passível de vir a ser tributada.

Efetivamente, sempre que estiver em causa uma compensação de valor superior ao que seria devido pelo acréscimo das despesas, ou seja, sempre que se considerar que, ao atribuir-se a referida compensação mensal de valor fixo, está em causa uma vantagem económica para o trabalhador, o CIRS dispõe que, atendendo à natureza residual e consequente abrangência do conceito de rendimentos, essa vantagem deverá ser considerada como rendimento do trabalho dependente.

Note-se que as gratificações, os prémios ou as comissões atribuídas aos trabalhadores são, por norma, considerados rendimentos de trabalho dependente (categoria A), estando sujeitos a retenção na fonte, devendo acrescer aos restantes rendimentos do mês em causa, para efeitos de aplicação da taxa de retenção. Ora, as compensações pelo acréscimo das despesas pagas através de um valor fixo, todos os meses, em pouco, ou nada, se distinguem dos rendimentos mencionados, havendo, por isso, quem interprete que as mesmas deverão ser tratadas de forma igual. Importa referir, ainda, que, para além do referido enquadramento em termos de IRS, estes montantes podem, igualmente, fazer parte

da base da incidência contributiva a partir do momento em que se esteja perante uma vantagem económica.

Face a todo o exposto, é evidente que também quanto ao enquadramento fiscal a dar às despesas adicionais existe muita subjetividade e, conseqüentemente, muitas dúvidas. Sendo, por isso, urgente definirem-se critérios objetivos, tanto na lei laboral como na lei fiscal, que enquadrem, fiscal e contabilisticamente, as despesas adicionais que não se encontram documentadas em nome da entidade empregadora, nem, muitas vezes, em nome do próprio trabalhador, as quais não cumprem os requisitos do n.º 4 do art. 23.º, do CIRC, e que clarifiquem a fronteira entre o mero reembolso do acréscimo de despesas, através de um valor variável, o qual não está sujeito a tributação nem tem de ser declarado na Declaração Mensal de Rendimentos, e a atribuição de um valor fixo mensal, o qual poderá estar sujeito a tributação, por se considerar tratar-se de uma vantagem económica para o trabalhador.

Desses critérios deverão, ainda, fazer parte limites máximos que definam a partir de que valor se considera existir vantagem económica para o trabalhador e a partir do qual deverá haver lugar a tributação, à semelhança do que acontece com o subsídio de refeição, as ajudas de custo ou as deslocações em viatura própria do trabalhador, os quais dispõem de limites máximos de isenção de tributação.

Facto é que, enquanto não existir um enquadramento com critérios objetivos e claros, a lacuna existente na lei relativamente à questão fiscal do acréscimo de despesas de teletrabalho poderá converter-se num caminho aberto para a evasão fiscal e contributiva, abrindo portas a situações em que parte do ordenado do trabalhador possa ser pago como despesas adicionais de teletrabalho, de modo a não ser tributado. Até lá, cabe aos trabalhadores e aos empregadores estabelecerem os montantes de compensação pelo acréscimo das despesas de teletrabalho, cabendo ao trabalhador demonstrar o referido acréscimo, sob pena de, não havendo essa demonstração, considerar-se tratar-se de uma situação de vantagem económica deste.



### **3. O papel da negociação coletiva**

Os sindicatos podem ter um papel de extrema importância nas questões do teletrabalho, tendo a oportunidade de colaborar com os trabalhadores nas situações em que se levantam mais dúvidas e questões práticas sem resposta e podendo agarrar tal oportunidade para se tornarem mais atrativos para os trabalhadores, nomeadamente os mais jovens e mais ligados às tecnologias que, muitas vezes, não veem benefícios no sindicalismo.

A verdade é que o teletrabalho, por distanciar os trabalhadores entre si e das estruturas de representação coletiva, não deve ser encarado como um obstáculo ao sindicalismo e à negociação coletiva, mas sim como uma oportunidade para os sindicatos se modernizarem e captarem mais trabalhadores, apoiando-os em questões que levantam tantas dúvidas e que, conseqüentemente, podem originar situações de conflito, como é o caso das despesas adicionais.

Com efeito, os sindicatos, desde que respeitando o princípio do tratamento mais favorável, têm a possibilidade de negociarem com os empregadores as despesas mensais a compensar, o valor mensal a pagar aos trabalhadores pelo acréscimo daquelas, a forma ou modo como aquelas são pagas, entre tantas outras questões, com vista à obtenção de acordos que satisfaçam, o melhor possível, os interesses e necessidades dos trabalhadores em regime de teletrabalho, evitando possíveis situações de conflito e de discriminação entre trabalhadores.

Neste sentido, de facilitar a vida às estruturas de representação coletiva dos trabalhadores dentro das próprias empresas e uma vez que a forma típica de divulgação de informações através de afixação de documento no local de trabalho deixa de ser viável no caso do teletrabalho, o legislador português, conforme se viu no capítulo anterior, manteve a possibilidade de os trabalhadores em regime de teletrabalho utilizarem os seus instrumentos de trabalho, nomeadamente computador, telemóvel e internet, para participarem em reuniões promovidas por aquelas e a possibilidade de aquelas divulgarem informações, textos relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, convocatórias e comunicações e comunicarem com os trabalhadores através dos seus instrumentos de trabalho, por via de lista de distribuição de correio eletrónico para

todos os trabalhadores em regime de teletrabalho, lista essa que deverá ser disponibilizada pelo empregador (cfr. art. 169.º, n.ºs 2 e 3 e art. 465.º, n.º 2 do CT).

Para além do papel fundamental que têm na negociação junto dos empregadores, os sindicatos também podem ter um papel essencial junto do legislador, contribuindo para a regulamentação e/ou complementação da legislação sobre o regime de teletrabalho. De facto, os sindicatos deverão ser ouvidos, aquando dos trabalhos que possam existir no sentido da criação ou alteração de legislação sobre o regime de teletrabalho, participando dos mesmos e contribuindo com propostas, já que são eles quem contacta, mais e de mais perto, com os trabalhadores, ouvindo as suas dúvidas e preocupações e conhecendo melhor as suas necessidades, exigências e interesses.

#### **4. Portaria: uma solução possível para os problemas das despesas adicionais**

Como se pode concluir do *supra* exposto, embora as intenções do legislador português ao alterar o regime do teletrabalho no Código do Trabalho possam ter sido as melhores, a verdade é que tais alterações, ao invés de solucionarem os problemas já existentes, trouxeram, pelo contrário, novas dúvidas. Urgindo, assim, a definição de um novo conceito de teletrabalho, mais claro e insuscetível de tantas definições distintas, e de despesas de teletrabalho, o qual não deixe margem para diversas interpretações.

Urgindo, assim, uma imprescindível intervenção legislativa, que altere ou que, pelo menos, adite a Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, na qual, para além de se esclarecer todas as questões suscitadas anteriormente, se procure definir um novo conceito de teletrabalho, mais claro e insuscetível de tantas definições distintas, e de despesas de teletrabalho, o qual não deixe margem para diversas interpretações.

De facto, impõe-se que todas as questões levantadas ao longo do presente capítulo, e outras que possam existir, sejam devidamente, e o quanto antes, esclarecidas e ultrapassadas, por forma a acabar com os já existentes conflitos entre trabalhadores e empregadores e a evitar-se aqueles que ainda poderão vir a surgir.

Uma possível solução para as despesas do teletrabalho poderá passar pela criação de uma portaria que, completando o regime do Código do Trabalho, dê resposta a todas aquelas questões, através de critérios claros e objetivos, e a qual estabeleça um enquadramento para as mesmas, à semelhança do que existe para outras figuras como as ajudas de custo e o subsídio de refeição.

Através da publicação de tal portaria, o legislador português poderia, desde logo, clarificar a questão quantitativa das despesas adicionais de teletrabalho, prevendo limites e/ou variáveis ao valor das mesmas e estabelecendo critérios capazes de distinguir, objetiva e claramente, o que são despesas de consumo originadas pelo teletrabalho e o que são despesas de consumo referentes à vida familiar e privada do trabalhador.

Mais, através da referida portaria, poderiam, ainda, ser previstas formas excecionais de quantificação das despesas adicionais, para casos específicos como o dos trabalhadores que tenham sido pais há pouco tempo ou para trabalhadores que já se encontrem em teletrabalho há mais de um ano, em virtude da pandemia, e aos quais não faça sentido aplicar-se a forma de cálculo prevista no Código do Trabalho.

Ainda quanto à questão quantitativa das despesas adicionais, o legislador, na referida portaria, poderia estabelecer regras relativas à quantificação das despesas adicionais para trabalhadores da mesma categoria profissional, prevendo um princípio de igualdade de tratamento entre trabalhadores da mesma categoria profissional, de acordo com o qual para categorias profissionais iguais compensações iguais, evitando situações de conflito entre trabalhadores resultado de sentimentos de discriminação e injustiça.

Relativamente à forma de cálculo das despesas adicionais de teletrabalho, a referida portaria poderia, ainda, estabelecer uma forma menos burocrática e morosa de as calcular, facilitando o dia a dia dos empregadores que, ao terem de calcular mensalmente as despesas adicionais de cada um dos seus trabalhadores, optarão por encontrar e aplicar procedimentos mais simples.

Como alternativa à forma de cálculo casuística, a nova portaria poderia, ainda, prever a possibilidade de as entidades empregadoras atribuírem uma compensação mensal de valor fixo a cada um dos seus trabalhadores, igual para todos os trabalhadores da mesma

categoria profissional, mas variável entre categorias profissionais consoante as necessidades de cada uma, a constar do acordo para prestação de teletrabalho e calculada, por exemplo, com base em estudos de gastos de energia e de rede de um trabalhador com determinada categoria profissional, como já sucedido em algumas empresas.

Outra questão que urge ser clarificada e à qual poderia ser dada resposta através de portaria é a questão da comprovação das despesas adicionais. É urgente clarificar de que forma deverão os trabalhadores comprovar as suas despesas adicionais e que documentos deverão apresentar junto do seu empregador para o efeito, visto que o legislador não cuidou de dar respostas a tais questões com a nova Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, evitando-se situações de rejeição de comprovativos de despesas pelos empregadores.

Assim, na portaria, prever-se-iam critérios a cumprir pelos trabalhadores no que respeita à comprovação das despesas adicionais, estabelecendo os documentos necessários para o efeito, os quais, desta forma, não poderiam ser rejeitados pelos empregadores, prevendo soluções para situações tão comuns quanto aquelas em que as faturas dos serviços de energia e internet se encontram em nome de pessoa diferente do trabalhador (cônjuge, progenitor, senhorio, entre outros).

A questão dos coabitantes em teletrabalho é outra das questões que urge ser clarificada, tendo em conta que é uma situação cada vez mais recorrente. Como tal, é urgente que o legislador preveja soluções claras para as diferentes situações práticas que podem ocorrer no dia a dia dos trabalhadores.

Ora, a portaria poderia dar resposta a esta questão, prevendo soluções para os casos em que vários trabalhadores em regime de teletrabalho vivam na mesma casa, nomeadamente no que diz respeito à forma de cálculo e comprovação das despesas, distinguindo-se as situações em que esses trabalhadores tenham o mesmo empregador das situações em que os empregadores são diferentes, estipulando-se, para estas últimas, de que forma se conciliariam as despesas e o respetivo pagamento entre os diferentes trabalhadores.

Desta forma, o legislador retiraria dos empregadores o peso da necessidade da realização de acordos entre si, por forma a solucionar os problemas que o próprio criou,

evitando situações de violação do RGPD e do princípio da não duplicação da compensação das despesas adicionais, prevendo sanções para estas.

Relativamente à questão fiscal, a mesma poderia ser igualmente ultrapassada através da publicação da portaria, a qual, conjugando a legislação laboral com a fiscal, enquadraria o tratamento fiscal a dar às despesas adicionais de teletrabalho, estabelecendo, por exemplo, valores máximos compensatórios, para cada categoria profissional, a partir dos quais já não se considerariam isentos para efeitos de tributação, passando, por isso, a ser tributáveis. Desta forma, o legislador evitaria a possibilidade de os empregadores pagarem parte do salário dos seus trabalhadores a título de despesas adicionais de teletrabalho, por estarem isentas de tributação, fechando, assim, as portas a situações de evasão fiscal e contributiva.

Tal portaria poderia servir, também, para estabelecer, de forma clara, o enquadramento fiscal a dar aos casos de compensações de valor fixo, o qual, até certo valor, deveria ser igual ao das compensações calculadas casuisticamente todos os meses, por forma a evitarem-se situações de discriminação entre trabalhadores quanto a esta questão. A partir de determinado valor, conforme *supra* mencionado, as compensações passariam a ser tributáveis.

Ainda no que diz respeito à questão fiscal das despesas adicionais de teletrabalho, a portaria deveria clarificar, também, o enquadramento fiscal e contabilístico a dar às despesas documentadas em nome de pessoa diferente do empregador, prevendo, claramente, que as mesmas, ainda que em nome diferente do empregador, possam ser consideradas despesas devidamente documentadas e, por isso, fiscalmente dedutíveis e aceites para os respetivos efeitos fiscais.

Ora, a partir desta portaria, a qual complementaria o regime do Código do Trabalho e a qual poderia ser criada em estreita relação entre o legislador, os empregadores e os sindicatos, empregadores e trabalhadores teriam acesso a um quadro legal claro, objetivo e estável, simplificador das regras aplicáveis às despesas adicionais de teletrabalho e capaz de dar resposta não só a todas as questões práticas que foram sendo levantadas, como também às exigências, necessidades e interesses de ambas as partes, evitando sentimentos de injustiça e conflitos entre aqueles.

## 5. Ordenamento jurídico espanhol

Espanha, à semelhança de Portugal, também sofreu os impactos da pandemia de COVID-19, nomeadamente no que diz respeito ao trabalho, vendo a sua percentagem de teletrabalhadores aumentar de menos de 5% para mais de 30%<sup>137</sup> e, conseqüentemente, o surgimento de diversas dúvidas relativamente ao regime de teletrabalho, nomeadamente quanto às despesas do teletrabalho.

Face ao aumento do número de trabalhadores em teletrabalho e à preferência das empresas por este regime de trabalho, o legislador espanhol viu-se obrigado a proceder a atualizações ao referido regime, visto que o mesmo se havia tornado obsoleto e insuficiente, tendo em conta as novas circunstâncias, tal como sucedido em Portugal. Contudo, e conforme *supra* mencionado, também em Espanha, apesar de as bases do teletrabalho terem sido estabelecidas e clarificadas com as alterações legislativas introduzidas, a verdade é que, simultaneamente, surgiram algumas dúvidas sobre as mesmas, as quais não foram esclarecidas.

Antes de se analisar alguns aspetos do regime jurídico espanhol sobre o trabalho à distância, importa esclarecer que, de acordo com a lei espanhola, o trabalho à distância, previsto no art. 13.º do Estatuto dos Trabalhadores<sup>138</sup>, o qual remete para a Lei 10/2021 de 9 de julho, é entendido como o trabalho realizado fora do estabelecimento do empregador, do qual faz parte a modalidade de teletrabalho, que implica a prestação de serviços com recurso a novas tecnologias.<sup>139</sup>

Nas várias alíneas do art. 7.º, da Lei 10/2021, de 9 de julho<sup>140</sup>, o legislador espanhol estabelece o conteúdo obrigatório mínimo do acordo de trabalho à distância, determinando que deste deverá constar, obrigatoriamente, um inventário dos meios, equipamentos e ferramentas necessárias para o desenvolvimento do trabalho à distância, incluindo consumíveis e elementos móveis, bem como a respetiva vida útil ou o período máximo para

---

<sup>137</sup> Acedido em 02 de maio de 2022, em: <https://www.grupo2000.es/asi-es-la-reforma-para-legislar-el-teletrabajo-que-prepara-el-gobierno/>.

<sup>138</sup> Acedido em 02 de maio de 2022, em: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430&tn=1&p=20220323>.

<sup>139</sup> Acedido em 02 de maio de 2022, em: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-11472>.

<sup>140</sup> Tradução própria. Acedido em 02 de maio de 2022, em: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-11472>.

a renovação dos mesmos (alínea a)); uma lista das despesas em que o trabalhador pode incorrer como resultado da prestação de serviços à distância, bem como o método de quantificação da compensação que a empresa é obrigada a pagar ao trabalhador e o tempo e modo de pagamento, que deverá corresponder, se existir, à disposição estabelecida no acordo coletivo ou em convenção coletiva de trabalho aplicável (alínea b)); o horário de trabalho do trabalhador e, quando aplicável, as regras de disponibilidade (alínea c)); a percentagem e distribuição do teletrabalho e do trabalho presencial, quando aplicável (alínea d)); o centro de trabalho da empresa para o qual o trabalhador é designado e onde realizará parte do seu dia de trabalho de forma presencial (alínea e)); o local de teletrabalho escolhido pelo trabalhador para a realização da sua atividade (alínea f)); a duração dos prazos de pré-aviso para o exercício de situações de reversibilidade, quando aplicável (alínea g)); os meios de controlo da atividade por parte do empregador (alínea h)); o procedimento a seguir em caso de dificuldades técnicas que impeçam a normal execução do trabalho à distância (alínea i)); as instruções emitidas pela entidade empregadora, com a participação dos representantes dos trabalhadores, relativas à proteção de dados, especialmente aplicáveis ao trabalho à distância (alínea j)); instruções emitidas pelo empregador, após informar os representantes dos trabalhadores sobre a segurança da informação, especialmente aplicáveis ao trabalho à distância (alínea k)); duração do acordo para prestação de trabalho à distância (alínea l)).

No que respeita aos instrumentos do trabalho à distância, o ordenamento jurídico espanhol determina, no art. 11.º da referida lei, que os teletrabalhadores têm direito ao fornecimento e manutenção de todos os meios, equipamentos e instrumentos necessários para executarem as suas funções à distância, de acordo com o inventário incluído, obrigatoriamente, no contrato de trabalho à distância (cfr. art. 7.º), e com os termos estabelecidos, quando aplicável, no acordo coletivo de trabalho ou no acordo de negociação coletiva (n.º 1), assim como a assistência técnica quando necessário (art. 11.º, n.º 2). No referido art. 11.º, prevê-se, ainda, que, no caso de trabalhador com deficiência, o empregador deverá assegurar que os meios, equipamentos e ferramentas, incluindo os digitais, que lhe são fornecidos são, universalmente, acessíveis, por forma a evitar qualquer tipo de exclusão por este motivo (parte final do n.º 1 do art. 11.º).

Já no que toca às despesas do trabalho à distância, o ordenamento espanhol dispõe, no art. 12.º da Lei 10/2021, de 9 de julho, que a execução do trabalho à distância é,

totalmente, “paga ou compensada pelo empregador”<sup>141</sup>, não podendo o mesmo implicar, para o trabalhador, a assunção de quaisquer despesas relacionadas com o equipamento, ferramentas e meios necessários ao desenvolvimento da sua atividade profissional (n.º 1). Mais, o ordenamento espanhol determina, ainda, que poderão ser estabelecidos mecanismos de determinação, compensação ou pagamento destes custos através de acordos de negociação coletiva (art. 12.º, n.º 2).<sup>142</sup>

Contudo, tal como sucede no ordenamento jurídico português, embora de forma mais latente, o legislador espanhol também não cuidou de esclarecer de que forma deverão tais despesas ser compensadas ou pagas pelo empregador, estabelecendo, apenas, que as despesas em que o trabalhador pode incorrer no exercício da sua atividade deverão estar devidamente elencadas no acordo para prestação de teletrabalho celebrado entre o empregador e o trabalhador. Assim, permanece a seguinte questão: deverão ser as compensações determinadas por acordo coletivo ou por acordo entre o empregador e o trabalhador?

Na verdade, o regime jurídico espanhol do trabalho à distância é bastante aberto no que diz respeito às despesas, prevendo, simplesmente, que o responsável pelo seu pagamento é o empregador, pelo que para tudo o resto deverão seguir-se os acordos coletivos de trabalho, os quais já começam a regular as despesas do trabalho à distância, embora seguindo diferentes opções para o efeito. Isto é, os acordos coletivos de trabalho não estipulam valores iguais para compensação das despesas, podendo alguns prever uma compensação de vinte euros por mês, enquanto outros preveem compensações de cem euros por mês. No caso de os acordos coletivos de trabalho nada disserem sobre a questão, será o empregador, juntamente com os representantes dos trabalhadores, que determinarão de que forma serão as despesas compensadas.

Uma outra questão que se levanta e à qual o legislador não deu resposta é a de saber de que forma se podem compensar as despesas de um trabalhador que apenas desempenha a sua atividade no regime de teletrabalho uma vez por semana, em comparação com um

---

<sup>141</sup> Tradução própria. Acedido em 02 de maio de 2022, em: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-11472>.

<sup>142</sup> Tradução própria. Acedido em 02 de maio de 2022, em: <https://www.grupo2000.es/asi-es-la-reforma-para-legislar-el-teletrabajo-que-prepara-el-gobierno/>.



trabalhador que desempenha a sua atividade em regime de teletrabalho todos os dias da semana. Mais uma vez, remete-se para os acordos coletivos de trabalho. No entanto, por norma, estes acordos, ao invés de fixarem valores de compensação diários, optam por fixar valores mensais para compensação das despesas. Ora, aplicar valores mensais iguais para trabalhadores que desempenham a sua atividade em teletrabalho uma vez por semana e a trabalhadores que o fazem durante toda a semana seria injusto para estes últimos, que veriam a sua compensação ser igual à de alguém cujas despesas, à partida, seriam um quinto das suas. Assim, e caso os acordos coletivos de trabalho não prevejam tais situações, estas poderão ser reguladas pelas políticas das entidades empregadoras, desde que cumpridos que sejam os mínimos legais e que não haja situações de discriminação entre trabalhadores.

Outra questão que se levantou em Espanha, no período pós-pandemia, sobre as despesas de teletrabalho foi a questão de existir, ou não, retroatividade relativamente à compensação daquelas. A priori, não seria necessário proceder ao pagamento retroativo das despesas. Contudo, e depois de algumas autoridades se virem manifestar, concluiu-se que os empregadores teriam de reembolsar os trabalhadores por todas as despesas incorridas em virtude do teletrabalho durante o período de confinamento obrigatório, desde que estes o pedissem e pudessem, efetivamente, justificar tais despesas, por exemplo através de faturas.

Como se pode concluir do *supra* exposto, o legislador espanhol, tal como o legislador português, ao ser confrontado com as questões que foram surgindo com o aumento do número de trabalhadores em regime de teletrabalho fruto da pandemia, em vez de optar por uma posição de inércia, optou por analisá-las, atualizando o seu regime jurídico. Contudo, e ao contrário do sucedido em Portugal, no que toca às despesas de teletrabalho, deixou um regime vago e aberto a diferentes interpretações, deixando o caminho aberto para que os acordos coletivos de trabalho desempenhem o seu papel e possam regular as questões mais específicas que possam surgir sobre o tema. Porém, e à semelhança do legislador português, o legislador espanhol também não cuidou de dar resposta a tantas questões que se levantam em matéria das despesas de teletrabalho, permanecendo as mesmas dúvidas em ambos os ordenamentos jurídicos.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com a recessão económica, a globalização, a crescente competitividade empresarial e o aparecimento da sociedade de informação, baseada em tecnologias de informação e de comunicação, o modelo tradicional do trabalho e a ideia de empresa deterioraram-se, surgindo a flexibilização laboral e as diversas formas atípicas de trabalho, nomeadamente o teletrabalho, o qual se vem tornando, cada vez mais, uma forma típica da prestação de trabalho.

O teletrabalho nasce, assim, da combinação do desenvolvimento das tecnologias de informação e de comunicação com o surgimento de uma nova cultura de trabalho, marcada pela incessante competitividade entre empresas e, conseqüentemente, pela sua vontade de redução dos seus custos. E a verdade é que, se há uns anos não passava de uma forma de trabalho atípica, pouco expressiva, e às quais os empregadores apresentavam uma certa resistência, hoje em dia, e muito por força da pandemia de COVID-19 vivida nos últimos anos, que, por forma a evitar-se o contágio, obrigou milhares de trabalhadores a prestar a sua atividade a partir de casa, criou-se um novo paradigma: o do teletrabalho, que, em Portugal e no mundo, tem vindo a ganhar cada vez maior expressão, começando a ser uma das formas de trabalho mais queridas dos trabalhadores, especialmente em determinados setores de atividade mais ligados às tecnologias. Crê-se, por isso, que os hábitos de trabalho, dos trabalhadores e dos empregadores, mudaram ao longo dos últimos dois anos e que nada voltará ao que era até então, tendo o teletrabalho chegado em força e vindo para ficar.

O teletrabalho trata-se, então, de um fenómeno com uma grande diversidade quanto à sua definição, sendo definido de várias formas pela doutrina. Não obstante tal diversidade, todas as definições convergem na combinação de dois elementos essenciais: o geográfico, ou topográfico, e o tecnológico, ou instrumental. A acrescer à variedade de definições doutrinárias do fenómeno do teletrabalho, surgem as diversas figuras afins, as quais se confundem com aquele, tais como o trabalho no domicílio, o trabalho à distância e o trabalho flexível.

Ora, em Portugal, o teletrabalho vem regulado no Código do Trabalho desde 2003, tendo sofrido alterações em 2009 e, mais recentemente, no final de 2021, em virtude da necessidade sentida pelo legislador português de dar respostas às tantas questões que começavam a surgir, fruto do aumento inesperado e avultado de trabalhadores em regime de teletrabalho.

Assim, o legislador português, através da Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, veio alterar todo o regime do teletrabalho, em especial a questão das despesas adicionais de teletrabalho e o responsável pelo seu pagamento, tentando solucionar os problemas que se foram levantando, nos últimos tempos, e para as quais o anterior regime do teletrabalho era omissivo. Contudo, como se pôde concluir, embora este tenha sido o primeiro passo da atualização do regime de teletrabalho, nem todas as alterações introduzidas pela nova lei ao regime do teletrabalho foram felizes, tendo sido muitas delas origem de novas dúvidas e de novas questões práticas, para as quais o legislador não cuidou dar resposta.

Um desses casos foi o das despesas adicionais do teletrabalhador e do responsável pelo seu pagamento, cujo regime foi alterado pela nova lei. No entanto, não obstante a intenção do legislador ter sido dar resposta às dúvidas que se colocavam, a verdade é que, com as alterações introduzidas, muitas outras questões foram as que se levantaram e as quais ficaram sem resposta.

Dessas questões, no Capítulo III da presente dissertação, realçaram-se a forma de cálculo morosa, burocrática e insuficiente das despesas adicionais, que leva os empregadores a optarem por outros métodos de compensação através de valores mensais fixos ou de *vouchers*; a dificuldade relativa à quantificação e à destinação entre o acréscimo das despesas fruto da vida pessoal e familiar do trabalhador e o acréscimo resultado do teletrabalho; a falta de critérios quanto à sua comprovação; as situações de coabitantes em teletrabalho, cada vez mais comum, para as quais, surpreendentemente, o legislador português não previu solução; e, por fim, a questão do enquadramento fiscal das despesas que, embora o legislador português tenha resolvido a dúvida que persistia quanto ao facto de as despesas serem custos do empregador e não rendimentos do trabalhador, veio gerar novos problemas contabilísticos.

Ora, face à evolução do teletrabalho um pouco por todo o mundo, e em especial em Portugal, crê-se que é urgente prestar atenção a esta modalidade de trabalho, regulando-a de forma mais clara e, cada vez mais, detalhada, não deixando espaço para dúvidas, questões ou diferentes interpretações, no dia a dia dos empregadores e trabalhadores. Apenas com um quadro legal estável, que permita às empresas adaptarem-se e implementarem um modelo de teletrabalho capaz de responder às exigências e interesses das organizações e dos trabalhadores, a flexibilidade associada ao teletrabalho deixará de ser sinónimo de menor segurança e de maior precariedade para os trabalhadores neste regime.

Assim, e no que respeita às despesas de teletrabalho e às questões que continuam a levantar dúvidas, crê-se que urge proceder-se a uma intervenção legislativa que regule a nova lei, revendo-se as alterações por esta introduzidas ao art. 168.º, do CT, de modo a clarificar a letra da lei, não deixando margem para dúvidas e diferentes interpretações legislativas.

Igualmente urgente e imprescindível é a procura e definição de soluções práticas exequíveis para todas aquelas questões que se vêm levantando e para as quais a nova lei é omissa. Para tal, crê-se que a solução poderá passar pela criação e publicação de uma portaria que, aliando os interesses dos empregadores e dos representantes dos trabalhadores, e o direito laboral ao direito fiscal, se dedique às despesas adicionais do teletrabalhador e que venha complementar o regime do Código do Trabalho, prevendo soluções claras e objetivas para as questões que se levantam, à semelhança do que sucede com as ajudas de custo e o subsídio de refeição.

Conforme também se viu, e à semelhança do que sucedeu com o legislador português, o legislador espanhol sentiu, igualmente, a necessidade de atualizar o regime jurídico do trabalho à distância, no qual se inclui o teletrabalho. Contudo, e tal como acontece com o ordenamento português, o ordenamento espanhol também é omissivo e não prevê variadíssimas questões quanto às despesas do trabalho à distância, remetendo essas questões para a negociação coletiva e para as políticas das empresas a sua resolução.

Perante todo o exposto ao longo da presente dissertação, fica claro que se vive um momento fulcral no Direito do Trabalho, em que o regime do teletrabalho, em Portugal (e no resto do mundo), tem, atualmente, a maior expressão de sempre e tal facto já se refletiu

na necessidade que o legislador português sentiu em atualizá-lo. Face a tudo o que se vive no mundo laboral, crê-se que está a sedimentar-se o recurso a uma forma mais ágil e flexível de trabalhar, mais amiga do ambiente, a qual, desde respeitados que sejam os princípios fundamentais em matéria de proteção de dados e de privacidade dos trabalhadores, poderá trazer-lhes grandes vantagens.

Importa referir, mais uma vez, que, de uma perspetiva exclusivamente legal, e abstraindo da sua praticidade, apesar de todas as falhas, incoerências e lacunas que a nova lei apresenta, esta tem, pelo menos, o mérito de chamar a atenção para a necessidade de legislar sobre a questão do teletrabalho, realidade completamente implementada no mundo laboral, incluindo em Portugal, reforçando os direitos dos teletrabalhadores, e não adiar a reflexão sobre as questões que este levanta, aplaudindo-se a atitude do legislador português que, contrariamente ao que muitos defendiam, não tomou uma posição de inércia face ao tem.

Ainda assim, reforça-se que tal atualização não foi suficiente, principalmente a nível prático, urgindo, por isso, voltar-se a olhar para o regime do teletrabalho e para todas as questões práticas que se levantam, no dia a dia das empresas e dos trabalhadores, e pensar-se em soluções para as mesmas, evitando-se o risco de, precipitadamente, se legislar alterações que, ao invés de solucionarem os problemas daqueles, tragam novos problemas práticos e novas conflitualidades.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

### BIBLIOGRAFIA

ABRUNHOSA E SOUSA, D. (2016). “O Enquadramento Legal do Teletrabalho em Portugal”. in *Revista de Derecho Social y Empresa*. n.º 6. pp. 1 a 18.

ALMEIDA, M. (2019). *O Teletrabalho e o Direito a Teletrabalhar*. Tese de Mestrado em Direito. Faculdade de Direito – Universidade Católica Portuguesa. Porto.

ARANDA, J. T. (2000). *El teletrabajo: análisis jurídico-laboral*. CES. Madrid.

BARBOSA, R. (1998). “Organização do Trabalho”. in *Dirigir. Revista para Chefias*. n.º 58. pp. 32 a 36.

BEVINGUT, R. S. (2001). *El Regimen Juridico del Teletrabajo en España*. Editorial Aranzadi.

CARRILLO LÓPEZ, A. (2017). “La Regulación del Teletrabajo en España”. in *El Futuro del Trabajo. Análisis Jurídico y Socioeconómico*. Martha Elisa Monsalve Cuéllar (coord.). Gráficas Cuenca, S.A.U.. Cuenca. pp. 499 a 511.

COELHO MOREIRA, T. (2020). “Privacidade em tempos de pandemia?”. In *Covid 19 e Trabalho: o dia seguinte*. Estudos APODIT 7. (coord. MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO e TERESA COELHO MOREIRA). AAFDL. Lisboa. no prelo.

DRAY, G. (2002). “Teletrabalho, Sociedade da Informação e Direito”. in *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*. Volume III. Pedro Romano Martinez (coord.). Almedina. Coimbra. pp. 261 a 286.

GIDDENS, A. (2000). *O mundo na era da globalização*. Editorial Presença. Lisboa.

GOMES, J. (2007). *Direito do Trabalho*. Volume I, Relações Individuais de Trabalho. Coimbra Editora. Coimbra.

GONÇALVES DA SILVA, L. (2004), “Visita Guiada ao Código do Trabalho: A Primeira Fase da Reforma Laboral”. in *A Reforma do Código do Trabalho*. Coimbra Editora. Coimbra. pp. 45 a 109.

LEAL AMADO, J. (2019). *Contrato de Trabalho: Noções Básicas*. 3.<sup>a</sup> Edição, Almedina. Coimbra.

LEAL AMADO, J., ROUXINOL, M., NUNES VICENTE, J., SANTOS, C., MOREIRA, T. (2019). *Direito do Trabalho – Relação Individual*. Almedina. Coimbra.

LIBERAL FERNANDES, F. (1998). “Qualidade no Trabalho, Pacto de Atividade, Teletrabalho”. in *Prontuário de Direito do Trabalho*. Atualização n.º 54. pp. 33 a 47.

LIBERAL FERNANDES, F. (2017). “Organização do Trabalho e Tecnologias de Informação e Comunicação (Exhausted but Unable to Disconnect)”. in *Questões Laborais*, Ano XXIV – n.º 50. pp. 7 a 17.

LOBO XAVIER, B., PALMA RAMALHO, M., ABRANTES, J. J., LEAL AMADO, J., FALCÃO, D., TOMÁS, S. T. (2017). *Estudos de Direito do Trabalho*. Parte II. Nova Causa Edições Jurídicas.

LOS COBOS, F. P. e ARANDA, J. T. (2001). *El Teletrabajo en España – Perspectiva jurídico-laboral*. Subdirección General de Publicaciones. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid.

MARECO, D. (2020). *Código do Trabalho – Comentado*. 4.<sup>a</sup> edição. Almedina. Coimbra.

MARTINEZ, P. (2020). *Código do Trabalho Anotado*. 13.<sup>a</sup> edição. Almedina. Coimbra.

MARTINEZ, P. R. (2002). *Direito do Trabalho*. Almedina. Coimbra.

MONTEIRO FERNANDES, A. (2002). *Um Rumo para as Leis Laborais*. Almedina. Coimbra.

MOYA, R. (1998). *El viejo y el nuevo trabajo a domicilio – de la máquina de hilar al ordenador*. Ibidem Ediciones. Madrid.

NILLES, J. M. (1975). “Telecommunications and Organizational Decentralization” in *IEEE Transactions on Communications*. 23. n.º 10.

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

OLSON, M. H. et. al. (1985). *Office Workstations in the Home*. National Academies Press. Washington DC.

PALMA RAMALHO, M. R. (2003). *Estudos do Direito do Trabalho – Novas Formas da Realidade Laboral: o Teletrabalho*. Almedina. Coimbra.

REBELO, G. (2004). “Reflexões sobre o Teletrabalho: Entre a Vida Privada e a Vida Profissional”. In *Questões Laborais*. Ano XI. n.º 23. pp. 98 a 116.

REBELO, G. (2004). “Teletrabalho: Reflexões sobre uma nova forma de prestar trabalho subordinado”. In *Prontuário de Direito do Trabalho*. n.º 67. Coimbra Editora. Coimbra.



RODRIGUES, P. P. (2011). “O Teletrabalho: Enquadramento Jus-laboral”. In *Estudos do Direito do Trabalho*. António Monteiro Fernandes (coord.). 1.ª edição. Coimbra Editora. Coimbra. pp. 89 a 164.

RUBINSTEIN, M. (1993). *L’impact de la domotique sur les fonctions urbaines – Étude Européenne*. ed. Fondation Européenne pour l’amélioration des conditions de vie et de travail. Luxemburgo.

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

SUPIOT, A. *et al.* (2003). *Transformações do Trabalho e Futuro do Direito do Trabalho na Europa*. Coimbra Editora. Coimbra.

## **WEBGRAFIA**

Acórdão do Tribunal de Justiça da União Europeia (Grande Secção). Processo C-55/18, de 14 de maio de 2019. Acedido em 29 de maio de 2022, em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/pt/TXT/?uri=CELEX%3A62018CJ0055>.

COELHO MOREIRA, T. (2021). “Teletrabalho Em Tempos De Pandemia: Algumas Questões”. In *Revista Internacional De Direito Do Trabalho*. Ano I. N.º 1. Lisboa. pp. 1299 a 1329. Acedido em 29 de maio de 2022, em: <https://idt.fdulisboa.pt/wp-content/uploads/2021/01/32.pdf>.

Comissão Nacional de Proteção de Dados (2020). *Orientações sobre o controlo à distância em regime de teletrabalho*. Acedido em 12 de maio de 2021, em: [https://www.cnpd.pt/media/zkhkxlp/orientacoes\\_controlo\\_a\\_distancia\\_em\\_regime\\_de\\_teletrabalho.pdf](https://www.cnpd.pt/media/zkhkxlp/orientacoes_controlo_a_distancia_em_regime_de_teletrabalho.pdf).

Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março. *Diário da República n.º 52/2020, 1º Suplemento, Série I*. Presidência do Conselho de Ministros. Lisboa. Acedido em 23 de março de 2022, em: <https://dre.pt/dre/detalhe/decreto-lei/10-a-2020-130243053>.

Direção Geral da Administração e do Emprego Público. Acedido em 01 de maio de 2022, em: <https://www.dgaep.gov.pt/index.cfm?OBJID=b8a129f3-8eb7-4b56-932f-f084b9abab44&ID=74000000>.

LABRADOR. A. (2021). “Así es la nueva ley de teletrabajo o trabajo a distancia”. Acedido em 02 de maio de 2022: <https://www.grupo2000.es/asi-es-la-reforma-para-legislar-el-teletrabajo-que-prepara-el-gobierno/>.

LEAL AMADO, J. (2020). “O teletrabalho: do Código à Covid-19”. Acedido em 29 de maio de 2022, em: <https://observatorio.almedina.net/index.php/2020/03/25/o-teletrabalho-do-codigo-a-covid-19/>.

LEAL AMADO, J. (2021). “Teletrabalho: o “novo normal” dos tempos pós-pandémicos e a sua nova lei”. Acedido em 29 de maio de 2022, em: <https://observatorio.almedina.net/index.php/2021/12/29/teletrabalho-o-novo-normal-dos-tempos-pos-pandemicos-e-a-sua-nova-lei/>.

Lei n.º 4/2019, de 10 de janeiro. *Diário da República n.º 7/2019, Série I*. Assembleia da República. Lisboa. Acedido em 18 de fevereiro de 2022, em: <https://dre.pt/dre/detalhe/lei/4-2019-117663335>.

Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro. *Diário da República n.º 30/2009, Série I*. Assembleia da República. Lisboa. Acedido em 01 de dezembro de 2021, em: <https://dre.pt/dre/detalhe/lei/7-2009-602073>.

Lei n.º 10/2021, de 9 de julho. *Boletín Oficial del Estado n.º 164. Jefatura del Estado*. Espanha. Acedido em 02 de maio de 2022, em: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-11472>.

Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro. *Diário da República n.º 235/2021, Série I*. Assembleia da República. Lisboa. Acedido em 03 de abril de 2022, em: <https://dre.pt/dre/detalhe/lei/83-2021-175397114>.

Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto. *Diário da República n.º 197/2003, Série I-A*. Assembleia da República. Acedido em 01 de dezembro de 2021, em: <https://dre.pt/dre/detalhe/lei/99-2003-632906>.

Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro. *Diário da República n.º 170/2015, Série I*. Assembleia da República. Lisboa. Acedido em 23 de março de 2022, em: <https://dre.pt/dre/detalhe/lei/120-2015-70152047>.

MESSENGER, J. e GSCHWIND, L. (2015). “Three Generations of Telework New ICTs and the R(evolution) from Home Office to Virtual Office”. Acedido em 25 de agosto de 2021, em: <http://old.adapt.it/adapt-indice-a-z/wp-content/uploads/2017/07/IL156.pdf>.

PATRÍCIO, I. (2022). “Função Pública vai receber este mês despesas do teletrabalho”. Acedido em 05 de maio de 2022, em: <https://eco.sapo.pt/2022/02/08/funcao-publica-vai-receber-este-mes-despesas-do-teletrabalho/>.

PATRÍCIO, I. (2022). “Funcionários públicos ainda não receberam despesas do teletrabalho”. Acedido em 05 de maio de 2022, em: <https://eco.sapo.pt/2022/02/28/funcionarios-publicos-ainda-nao-receberam-despesas-do-teletrabalho/>.

Real Decreto Legislativo n.º 2/2015, de 23 de outubro. *Boletín Oficial del Estado n.º 255. Ministerio de Empleo y Seguridad Social*. Acedido em 02 de maio de 2022, em: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430&tn=1&p=20220323>.

REDINHA, M. (1999). “O Teletrabalho”. Acedido em 08 de fevereiro de 2021, em: <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/18672/2/49720.pdf>.

REDINHA, M. (2003). “TELETRABALHO. Anotação aos Artigos 233.º a 243.º do Código do Trabalho de 2003”. p. 1. Acedido em 08 de fevereiro de 2021, em: <http://www.cije.up.pt/download-file/216>.