

1 2 9 0



UNIVERSIDADE D  
COIMBRA

**ANA RAQUEL GEADA ABREU**

**QUESTÕES INERENTES AO TELETRABALHO  
EM SEDE DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA: OS  
DESAFIOS E A RESPETIVA INTERVENÇÃO**

**VOLUME 1**

**Dissertação no âmbito do Mestrado em Direito, na área de  
Especialização em Ciências Jurídico-Empresariais com Menção em  
Direito Laboral orientada pelo Professor Doutor João Carlos Simões  
dos Reis e apresentada à Faculdade de Direito da Universidade de  
Coimbra.**

dezembro de 2021



FACULDADE DE DIREITO  
UNIVERSIDADE DE  
**COIMBRA**

**ANA RAQUEL GEADA ABREU**

**QUESTÕES INERENTES AO TELETRABALHO  
EM SEDE DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA: OS  
DESAFIOS E A RESPETIVA INTERVENÇÃO**

**Inherent Issues at Telework in  
Collective Bargaining: The  
Challenges and respective  
Intervention**

VOLUME 1

Dissertação no âmbito do Mestrado em Direito, na área de Especialização em Ciências Jurídico-Empresariais com Menção em Direito Laboral orientada pelo Professor Doutor João Carlos Simões dos Reis e apresentada à Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra.

Coimbra 2021

## **AGRADECIMENTOS**

Ao meu irmão, pela confiança e motivação constante na realização da presente investigação.

Aos meus pais e aos meus avós, por me demonstrarem sempre, que quando queremos, alcançamos o planeado.

Ao meu orientador, Professor Doutor João Carlos Simões dos Reis, pelo contributo e ensinamento prestados.

A todos os que acreditaram neste meu desejo pessoal e académico.

## RESUMO

A presente investigação centra-se na intervenção e, conseqüentes, desafios com que a Negociação Coletiva se poderá deparar, enquanto protagonista do futuro da inovação num sistema de relações laborais, e alguns, até já observados na presente realidade, despoletando provocações para as relações de trabalho, em decorrência de uma diversidade de modalidades de organização do trabalho, mudanças nas estratégias de gestão empresarial e, claro, pelo recurso enérgico às tecnologias de informação e comunicação.

Entendemos que o futuro do trabalho passará por estudar o futuro da Negociação Coletiva, pois não atentamos um cenário em que as inovações no trabalho podem não afetar a forma como são ordenadas pelos próprios protagonistas, e por entendermos que a sua intervenção poderá ser sublinhada na regulação específica do exercício de uma atividade em regime de Teletrabalho.

O exposto pretende elucidar para os reptos surgidos ou, melhor, até ao momento invisíveis, e não perspctivados pelo legislador, quer português, quer espanhol, nem pelo diálogo social, procurando interpelar para questões que possam ser alvo de reflexão acerca da modalidade de trabalho que até então nos parecia distante.

Com base nestas formulações, evidenciamos algumas temáticas que, no nosso entendimento, provocam maior indagação e, por isso, maior fragilidade na efetividade de determinados direitos dos trabalhadores pela falta de concretização e como a negociação coletiva poderá posicionar-se numa tentativa de progressão e evolução na regulação do Teletrabalho.

**Palavras-chave:** Acordo Quadro Europeu, Diálogo Social, Negociação Coletiva, Teletrabalho, Organização Internacional do Trabalho.

## **ABSTRACT**

The present research focuses on the intervention and, consequently, challenges that Collective Bargaining may face, as a protagonist of the future of innovation in a system of labour relations, and some, even already observed in the present reality, triggering provocations for labour relations, as a result of a diversity of ways of organising work, changes in business management strategies and, of course, by the energetic use of information and communication technologies.

We understand that the future of work will involve studying the future of Collective Bargaining, as we do not consider a scenario in which innovations in work may not affect the way they are ordered by the protagonists themselves, and because we understand that its intervention may be underlined in the specific regulation of the exercise of an activity in a Telework regime.

This article aims to elucidate the challenges that have arisen, or rather, that have been invisible up to now, and which have not been envisaged by the Portuguese or Spanish legislator, or by social dialogue, to question the issues that may be the subject of reflection on this modality of work, which until then seemed distant to us.

Based on these formulations, we highlight some issues that, in our understanding, cause greater questioning and, therefore, greater fragility in the effectiveness of certain rights of workers by the lack of concretization and how collective bargaining can position itself in an attempt to progression and evolution in the regulation of Telework.

**Keywords:** European Framework Agreement, Social Dialogue, Collective Bargaining, Telework, International Labor Organization.

## **ABREVIATURAS**

Ac. - Acórdão

BTE - Boletim Trabalho e Emprego

Comité Económico e Social Europeu - CESE

Cit. – Citada

Cfr.- Conforme

CRP - Constituição da República Portuguesa

CT - Código do Trabalho

DL - Decreto-lei

ET – Estatuto dos Trabalhadores

OIT - Organização Internacional do Trabalho

Ob. - Obra

P./pp. - Página/Páginas

N.º - Número

UE - União Europeia

TRL – Tribunal da Relação de Lisboa

STJ - Supremo Tribunal de Justiça

## ÍNDICE

AGRADECIMENTOS .....	3
RESUMO .....	4
ABSTRACT .....	5
ABREVIATURAS .....	6
ÍNDICE .....	7
INTRODUÇÃO .....	9
CAPÍTULO I - O ADMIRÁVEL MUNDO NOVO NO DIREITO DO TRABALHO .	13
1.1 Mudança de paradigma: alguma contenção? .....	13
1.2 A emergência de uma nova forma de trabalho .....	14
1.3 A Viragem do Trabalho para a Nova Era.....	16
CAPÍTULO II - A UNIÃO EUROPEIA NA REGULAÇÃO DO TELETRABALHO	18
2.1 O Surgimento do Teletrabalho.....	18
2.2 A marca da União Europeia .....	20
2.3 O Enquadramento do Teletrabalho em Espanha .....	23
2.4 O Regime Jurídico Português do Teletrabalho .....	29
2.5 As Interpretações do Teletrabalho .....	36
CAPÍTULO III - O TELETRABALHO DOMICILIÁRIO VERSUS TRABALHO NO DOMICÍLIO.....	42
CAPÍTULO IV – O PROPÓSITO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA.....	45
4.1 A intervenção da Negociação Coletiva no Direito do Trabalho .....	45
4.2 A Negociação de Convenções Coletivas.....	50
4.3 A Negociação Coletiva e a Organização Internacional do Trabalho .....	53
CAPÍTULO V – VULNERABILIDADES DO TELETRABALHO ENQUANTO DESAFIOS À NEGOCIAÇÃO COLETIVA .....	59
5.1 A questão da Subordinação Jurídica e o Poder de Direção no Teletrabalho .....	59

5.2 A problemática dos Acidentes de Trabalho.....	66
5.3 Binómio Tempo de Trabalho e Tempo de Descanso .....	71
5.3.1 Legitima-se um Direito à Desconexão?.....	74
5.3.2 Flexibilidade no controlo dos tempos de trabalho? .....	77
5.4 O Papel da Negociação Coletiva na Era do Trabalho Digital .....	80
5.5 Análise à intervenção da Negociação Coletiva sobre o Teletrabalho .....	89
5.6 A Negociação Coletiva nos Regimes Legais conexos com o Teletrabalho .....	93
CAPÍTULO VI - O RECONHECIMENTO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA ESPANHOLA NO TELETRABALHO .....	104
CAPÍTULO VII - A NEGOCIAÇÃO COLETIVA COMO INSTRUMENTO CRUCIAL NA NOVA LEGISLAÇÃO PORTUGUESA? .....	109
CONCLUSÃO.....	118
VIII – REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	122
IX – LEGISLAÇÃO E JURISPRUDÊNCIA.....	126
X – OUTRAS REFERÊNCIAS .....	127



## INTRODUÇÃO

O atual “admirável mundo novo” munido de recursos tecnológicos que vieram alterar a forma de trabalhar desencadeou novos dilemas na relação contratual. O recurso a tecnologias digitais revolucionou as práticas sociais e influenciou a concepção das relações jurídicas, em particular, das relações de trabalho.

Estas controvérsias são transversais quer entre trabalhadores e teletrabalhadores quer na relação com a respetiva entidade empregadora, potenciando questões jurídicas às quais o Direito do Trabalho tal como o conhecemos não se encontrava preparado para responder. Neste contexto de revolução técnica e global surge uma forma de organização de trabalho quer no tempo, quer no espaço, em que a lógica presencial de efetuar a prestação laboral nos locais de trabalho deixou de ser a única ação existente, revelando-se dinâmica, e daí, o Teletrabalho.

O Teletrabalho apresenta-se hoje como potencial globalizante, uma vez que poderá ser celebrado entre sujeitos que possam residir em países distintos, executado à distância e com o recurso acessível a tecnologias de informação e comunicação.

Apresentaremos, no nosso primeiro capítulo, a atual sociedade global baseada nas tecnologias de informação e comunicação, que revolucionou e potenciou a evolução de novas formas organizacionais de trabalho, em especial, o teletrabalho. As mudanças concretizadas pela era digital culminou no repensar do impacto e dos desafios que a mesma poderia proporcionar no seio das relações laborais e a propósito da adaptação do próprio Direito do Trabalho.

No segundo capítulo atentamos nos mecanismos perspetivados pela União Europeia que culminou na celebração do Acordo-Quadro Europeu sobre o Teletrabalho em 2002, objeto da nossa apreciação. Consequentemente, analisando a situação jurídico-legal do Teletrabalho, observamos o modo como Espanha e Portugal efetivaram as regras deste acordo e a forma como a doutrina portuguesa escalpelizou a definição consagrada no regime, bem como a análise dos indícios e imensuráveis propostas que poderão auxiliar a estabelecer

diferenciação nas respectivas interpretações do conceito, assim caracterizado por corresponder a um desvio em relação ao contrato de trabalho clássico.

No capítulo seguinte, determinamos pela distinção concetual entre teletrabalho domiciliário e trabalho no domicílio, realidades tradicionalmente distintas, embora sejam ambas modalidades de trabalho à distância.

O capítulo “O Propósito da Negociação Coletiva”, destaca a importância que a negociação pode consubstanciar enquanto espaço de regulação de matérias laborais, nomeadamente em caso de instabilidade de direitos ou omissão legal, constituindo-se instrumento eficaz em processos de mudança ou reorganização do trabalho, podendo debruçar-se sobre diversos assuntos.

Consequentemente, procuramos abordar alguns pontos que, no nosso entendimento, potenciam “chamada de atenção” ao legislador e às partes da relação contratual, pelo que, daremos enfoque aos potenciais indícios de subordinação jurídica que determinam a existência de contrato em teletrabalho assim como a possível fragilidade em termos de poder de direção, entendemos que será também necessário refletir sobre a questão dos acidentes de trabalho, até porque na modalidade de teletrabalho domiciliário, o local de trabalho do trabalhador é o seu próprio domicílio e de que forma a negociação coletiva poderá introduzir critérios que ajudem na adequação destes regimes.

Por último, providenciaremos sobre o tempo de trabalho, uma vez que existem muitas opressões à exequibilidade das regras relacionadas com os limites do período normal de trabalho diário e semanal, ou seja, situações duvidosas de tempo de trabalho ou tempo de descanso, o que significa que esta modalidade poderá colocar em causa o próprio controlo do tempo de trabalho e propiciar situações onde seja cada vez mais visível uma menor separação, entre as fronteiras da vida pessoal e da vida profissional do teletrabalhador, podendo equacionar-se um direito à desconexão. Ademais, a intervenção da negociação coletiva na era digital e a forma como aquela, até ao momento, influi no âmbito do teletrabalho, constituindo o principal ponto da nossa investigação.

Mediante diversos estudos e relatórios nacionais e europeus, procuramos analisar os conteúdos de acordos e convenções coletivas a fim de refletir sobre as principais matérias refletidas, a influência de práticas empresariais e, obviamente, a influência e o destaque que o teletrabalho encontra no seio da negociação coletiva, mediante a inserção de cláusulas nos vários IRCT's. Através da análise ao Código do Trabalho português procuramos referenciar alguns regimes que se propõem a ser desenvolvidos por meio da negociação coletiva e que se encontram, de certa forma, relacionados com o teletrabalho, com o intuito de retirar conclusões sobre uma possível flexibilidade mediante a intervenção da negociação. No capítulo seguinte, a nossa pesquisa foi igualmente referenciada ao ordenamento jurídico espanhol e respetiva intervenção da negociação coletiva, não obstante optou-se, em determinadas matérias, por uma investigação mais extensiva e transversal, abarcando apontamentos de outros sistemas jurídicos europeus.

Por fim, procuramos fazer uma breve passagem à legislação “Covid-19” bem como aludir às últimas alterações legislativas sobre o teletrabalho, observando o destaque desvelado para o campo da negociação coletiva.

Diversos entendimentos acerca do tratamento conferido pelo legislador ao regime do Teletrabalho e as constantes preocupações têm sido colocados em discussão, a fim de promover um equilíbrio entre o poder de negociação dos empregadores e trabalhadores e as normas legais, que se pretendem específicas, para um trabalho desenvolvido pelos teletrabalhadores, e não em moldes clássicos.

A fragilidade de determinados direitos dos trabalhadores, pela falta de efetividade desta forma de trabalho nos diversos ordenamentos jurídicos, constitui um dos mais complexos temas no âmbito da modalidade Teletrabalho. Será importante refletir sobre a instabilidade do exercício dos direitos dos trabalhadores e, conseqüentemente, do poder de negociação das partes da relação contratual considerando a importância e respetivo impacto das estruturas de representação coletiva na concretização daqueles.

Cumpramos identificar a questão central da presente investigação e para a qual procuramos atender mediante a observação de diversos dados e da explanação de paradoxos inerentes ao regime do teletrabalho que, nosso entendimento, mediante ingerência da negociação coletiva poderão revelar-se menos duvidosos. Isto é, indaga-se pelo modo como a negociação coletiva tem estado envolvida nas estratégias nacionais relativas ao teletrabalho para podermos retirar conclusões acerca da sua intervenção ou futura intervenção na regulamentação desta forma de trabalho.

## CAPÍTULO I - O ADMIRÁVEL MUNDO NOVO NO DIREITO DO TRABALHO

### 1.1 Mudança de paradigma: alguma contenção?

Se tivermos em conta todas as transformações sociais ocorridas a partir da segunda metade do século XX, podemos afirmar que estamos perante uma nova sociedade - a “sociedade do conhecimento” ou a “sociedade da informação”, que marca seguramente um “novo ciclo do desenvolvimento da humanidade.”<sup>1</sup>

É incontestável que o crescimento das sociedades modernas afetou a conceção das relações jurídicas e, em particular, as relações de trabalho. Durante muito tempo, o método de produção e organização do trabalho de todas as economias ocidentais teve por base o modelo fordista-taylorista, com um lento, mas inexorável declínio. A descentralização do processo produtivo e organizacional, os avanços das tecnologias, a disseminação dos recursos informáticos e o mercado global competitivo obrigaram a uma reorganização do trabalho e dos processos produtivos, com o aparecimento de formas atípicas.

Desta forma, o impacto da chamada Revolução Telemática é global, no sentido de afetar as formas organizacionais de trabalho assente no recurso às tecnologias de informação e comunicação.

Entende-se que a atual incorporação das novas tecnologias constitui um desafio de primeira ordem para o Direito do trabalho do futuro, todavia, não podemos deixar de considerar que este fenómeno se transformou num “velho companheiro de jornada”, lembrando que este ramo do Direito nasceu como consequência de Revoluções – a primeira revolução industrial e as revoluções burguesas – associadas, à data, às novas tecnologias que surgiram.<sup>2</sup>

Portanto, cumpre referir que o Direito do trabalho não é mais do que um “filho” dessas revoluções e tem tido sempre como “companheira de viagem” as sucessivas crises económicas que têm vindo a afetar a sociedade, conseguindo coexistir com elas mais ou

---

<sup>1</sup> Cfr. Cabral, Fernando A, “O Direito e as Novas Tecnologias.” II Congresso Nacional de Direito do Trabalho: memórias/coordenação António Moreira. Coimbra. Almedina, 1999, p. 120.

<sup>2</sup> Cfr. Moreira, Teresa Coelho, “; “Novas Tecnologias: Um Admirável Mundo Novo do Trabalho?”, Estudos de Direito do Trabalho, Almedina, Coimbra, 2011, p. 40.

menos pacificamente. Preconiza-se, assim, que o Direito do Trabalho tem uma sólida e provada experiência de maleabilidade perante as inovações tecnológicas e que irá adaptar-se e acompanhar também estas novas tecnologias de informação e comunicação.<sup>3</sup>

As TIC surgem capazes de motivar uma verdadeira exigência de transformação no Direito do Trabalho que pode originar uma possível crise de identidade de determinados institutos básicos.

Tendo em conta este contexto tecnológico e concorrencial, é certo que este direito privado especial deverá acompanhar “a evolução das formas de organização do trabalho na sociedade contemporânea, não ficando fechado sobre aquelas que lhe deram origem e que hoje se revelam menos tradicionais”.<sup>4</sup>

A ordem jurídica, e o Direito do Trabalho em particular, teve de se reestruturar e adaptar a este novo padrão da sociedade da informação, através de pequenos e paulatinos avanços, alterações e inovações legislativas.

Falamos numa missão substancial, uma vez que no atual cenário “a desigualdade entre as partes num contrato de trabalho é hoje tão real como há mais de um século” e daí a importância do caráter tuitivo do Direito do Trabalho, a fim de socorrer a parte contratual mais frágil.

## **1.2 A emergência de uma nova forma de trabalho**

O atual meio laboral vive uma altura de reestruturação e de adaptação às novas alterações de regulação da atividade económica.<sup>5</sup>

A revisão dos sistemas organizacionais na nossa sociedade, favorecendo o aparecimento de novas formas de organizar o trabalho, deve-se principalmente ao recurso generalizado das tecnologias de informação e comunicação nos locais de trabalho, à reorganização das empresas no sentido de subcontratar cada vez mais as atividades de

---

<sup>3</sup> Cfr. Moreira, Teresa Coelho, “Novas Tecnologias: Um Admirável Mundo Novo do Trabalho?”, Estudos de Direito do Trabalho, Almedina, Coimbra, 2011, p. 40.

<sup>4</sup> Cfr. Supiot, Alain, “Transformações do Trabalho e futuro do Direito do Trabalho na Europa.” Coimbra: Coimbra Editora. 2003, p. 48.

<sup>5</sup> Cfr. Rebelo, Glória, “O Trabalho na Era digital”, Estudos Laborais, Almedina, Coimbra, 2021, p. 199.

trabalho periféricas, bem como, ao desejo por parte das organizações na criação de empregos que perspetive autonomia juntamente com o sentido de responsabilidade dos seus trabalhadores.<sup>6</sup>

A indústria deixa de ser o centro à volta do qual gira toda a estrutura social, isto é, a economia, o sistema de emprego e a própria estratificação da sociedade. A sociedade pós-industrial apresenta-se como um novo tipo de organização económica e social que sucede no tempo, como é óbvio, à sociedade industrial e onde o lugar cimeiro é ocupado pela informação associada às NTIC.<sup>7</sup>

Assim, as NTIC obrigam o jurista a repensar os quadros institucionais em que tem vindo a desenvolver o seu raciocínio e a interessar-se por matérias que, geralmente, se encontram bastante afastadas da sua área de atuação, como acontece, com a ligação à informática, com o direito de imprensa e de comunicação.

O teletrabalho apresenta-se como uma nova forma de organizar o trabalho, inovadora no sentido em que a execução da prestação laboral é realizada a partir de um lugar que não o tradicional (a empresa), e cuja organização laboral é entendida enquanto partilha de conhecimentos e criação de mecanismos de comunicação.

Esta forma de prestação laboral, de uma maneira geral, cria conexões entre o dinamismo das novas tecnologias e as novas práticas relacionada com a economia global e a deslocalização do trabalho, tendo proporcionado uma nova capacidade de trabalhar, tanto a nível espacial como a nível temporal.

O termo teletrabalho surgiu no final da década de 1970 associado ao progresso tecnológico, que proporcionou uma multiplicação de experiências de deslocalização do trabalho e, em 1990, o teletrabalho emerge como uma forma de organizar o trabalho capaz de promover a versatilidade e uma certa autonomia do trabalhador, pelo que se desenhou como uma forma crescente de trabalho na Europa.<sup>8</sup>

---

<sup>6</sup> Cfr. Rebelo, Glória, “O Trabalho na Era Digital”, Estudos Laborais, Almedina Coimbra, 2021, p. 199.

<sup>7</sup> Cfr. Moreira, Teresa Coelho, “Novas Tecnologias: Um Admirável Mundo Novo do Trabalho?”, Estudos de Direito do Trabalho, Almedina, Coimbra, 2011, p. 15.

<sup>8</sup> Cfr. Rebelo, Glória, “O Trabalho na Era digital”, Estudos Laborais, Almedina Coimbra, 2021, p. 199. p. 36

### 1.3 A Viragem do Trabalho para a Nova Era

Esta nova realidade, embora possa perspetivar grandes promessas de desenvolvimento, também provoca muitos desafios para empresas, governos, indivíduos e trabalhadores.

Nas palavras de Teresa Coelho Moreira, fala-se num redimensionamento do Direito do Trabalho, enquanto processo de revisão do seu âmbito, da sua intensidade e do nível que se deve adotar na regulamentação das matérias, firmando uma nova dimensão da sua disciplina.<sup>9</sup>

O trabalho na era digital representa um desafio ao legislador, constituindo a forte mudança tecnológica a razão subjacente pelo qual se alterará a forma como vivemos, trabalhamos e nos relacionamos, gerando também novas formas de emprego e novas formas de organizar o tempo e local de trabalho.

Ao falarmos da digitalização da economia, torna-se essencial aludirmos a dois fatores, nomeadamente, ao aumento da procura de trabalhadores com criatividade e capacidade de tomada de decisão bem como, ao conhecimento e domínio técnico com as Tecnologias de Informação e Comunicação.<sup>10</sup>

Para a autora Glória Rebelo, poderá igualmente resultar que os empregos altamente qualificados, ao envolverem competências analíticas, de gestão e de responsabilidade, sejam os mais procurados e difíceis de substituir por máquinas ou computadores, enquanto os trabalhadores com níveis de competências baixas correm maior risco de se tornarem substituíveis, a menos que sejam sujeitos a reconversão profissional.<sup>11</sup> Esta afirmação parece-nos um pouco desequilibrada no sentido de que a experiência do teletrabalho na pandemia provou precisamente o contrário, isto é, os trabalhadores com funções mais direcionadas para as competências informáticas e relacionadas com serviços de tecnologia foram os primeiros a serem “submetidos” ao regime do teletrabalho, encontrando-se estes permanentemente dependentes de um equipamento eletrónico, ao invés dos trabalhadores

---

<sup>9</sup> Cfr. Moreira, Teresa Coelho, “Algumas notas sobre o Trabalho 4.0, Portuário do Direito do Trabalho”, 2016, p. 247.

<sup>10</sup> Cfr. Rebelo, Glória, “O Trabalho na Era Digital – Estudos Laborais”, Almedina Coimbra, 2021, p. 21.

<sup>11</sup> Cfr. Rebelo, Glória, “O Trabalho na Era Digital – Estudos Laborais”, Almedina Coimbra, 2021, p. 22.



cujas funções correspondem a necessidades que não impliquem o recurso a tecnologia e por talo regime de teletrabalho não se poderá adequar, logo dificilmente se poderá equacionar tal substituição.

Ora, num estudo desenvolvido pela Eurofound “Living and working in Europe 2015-2018”, retrata-se um novo padrão de emprego caracterizado pelo recurso a tecnologias digitais e pela possibilidade de o trabalho poder ser prestado a partir de qualquer local e a qualquer hora, assentando numa conceção de “trabalhador móvel”, e que alterará muito do entendimento tradicional acerca do exercício da atividade laboral.

Esta alteração pode justificar-se pela maior autonomia conferida aos trabalhadores em termos de local para prestar trabalho e assim uma abertura de novas oportunidades, todavia, poderá vir a deteriorar a qualidade do trabalho, amplificando a insegurança no emprego, fazendo aumentar o número de trabalhadores com horários irregulares, remunerações variáveis e baixas e até provocar vulnerabilidade em termos de proteção social.<sup>12</sup>

Perante este cenário, Glória Rebelo frisa que a “regulação do trabalho (legal e/ou convencional, no plano da contratação coletiva) promova um conjunto de equilíbrios sociais imprescindíveis e assevere um desenvolvimento sustentável”, prevendo essencialmente uma estabilidade contratual e salarial, pois para obter benefícios plenos desta “era digital”, as empresas precisarão de investir não somente em tecnologia, mas também em condições de trabalho.<sup>13</sup>

Por fim, cabe salientar a importância dos parceiros sociais, atendendo aos desafios colocados pela economia digital, por forma a fortalecer a negociação coletiva, no que respeita à desafiante forma de organizar o trabalho e consequentes exigências organizacionais nas empresas, à própria reconfiguração do tradicional exercício do poder de direção do empregador, quanto à conceção de subordinação jurídica nas relações laborais e ao identificar novas formas de organização do tempo de trabalho que, permitindo trabalho flexível, não prejudiquem a conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar.<sup>14</sup>

---

<sup>12</sup> Cfr. Rebelo, Glória, “O Trabalho na Era Digital – Estudos Laborais”, Almedina Coimbra, 2021, p. 22.

<sup>13</sup> Cfr. Rebelo, Glória, “O Trabalho na Era Digital – Estudos Laborais”, Almedina Coimbra, 2021, p. 22.

<sup>14</sup> Cfr. Rebelo, Glória, “O Trabalho na Era Digital – Estudos Laborais”, Almedina Coimbra, 202, p. 24.

A propósito da gestão do tempo de trabalho, importa salientar que a problemática da reorganização do trabalho progrediu nas últimas três décadas, sob o impulso da Comissão Europeia. Nos países europeus, tem-se revelado

## **CAPÍTULO II - A UNIÃO EUROPEIA NA REGULAÇÃO DO TELETRABALHO**

### **2.1 O Surgimento do Teletrabalho**

Durante a crise da década de 70, coube ao Direito acompanhar a evolução quanto à organização empresarial e suas tentativas de diminuição do impacto da crise gerada, surgindo neste contexto o teletrabalho.<sup>15</sup>

De seu nome Jack Nilles, cientista norte americano e, por muitos, estimado como o pai do teletrabalho, considerou a possibilidade de diminuição do deslocamento entre casa e trabalho, reduzindo a utilização de combustível, essencial para contenção da crise petrolífera, poluição do ar, queda de custos e ampliação do mercado de trabalho.

A partir do pensamento desenvolvido pelo físico – do fenómeno designado telecommuting, a expectativa estava na aproximação do trabalho ao domicílio do trabalhador, o que se denota que o teletrabalho domiciliário foi ponto de partida neste tipo de contrato.

Na Europa, Jack Nilles desenvolveu os seus primeiros projetos na década de 70, mas sem grande atratividade para as entidades empresariais, começando apenas a sentir uma maior adesão a partir de meados da década de 90 com o desenvolvimento da Internet e a abertura de uma nova realidade, a conexão entre pessoas geograficamente afastadas, despertando assim o interesse tanto no setor privado como no público, baseando-se na “descentralização física acompanhada por uma centralização da informação”.

---

um duplo movimento: “se, por um lado, se contatam avanços significativos em muitos países na redução do período normal de trabalho para as 35 horas semanais, por outro lado, noutros países (no qual se inclui Portugal) assistimos a um desenvolvimento de medidas de flexibilidade que conduziram, em muitos casos a um aumento médio do período normal do trabalho, mediante modalidades de flexibilidade múltiplas que permitem um aumento do período normal de trabalho convencional.” Segundo a OCDE, em 2018 Portugal era um dos países com uma das mais elevadas médias anuais de horas trabalhadas, com uma média anual de 1722 horas, comparativamente às 1363 na Alemanha, razão pela qual o Livro Branco sobre o Tempo de Trabalho 4.0, publicado em 2016, previu a intervenção dos parceiros sociais ao nível da organização do tempo de trabalho.

<sup>15</sup> Foram grandes os reflexos na estruturação típica dos vínculos laborais em decorrência das várias crises económicas, em especial a crise petrolífera da década de 70, que fez com que a base da evolução do Direito do Trabalho se modificasse no sentido de maior flexibilização, em oposição à tendência garantística que o caracterizara nas décadas anteriores. Cfr. Ramalho, Maria do Rosário P., “Teletrabalho: reflexões sobre uma projeção da sociedade da informação no mundo do trabalho”, in Direito da Sociedade da Informação, Vol. V, Coimbra Editora, 2004, p. 188.

Destarte, o teletrabalho foi devidamente considerado através de inúmeros estudos apoiados pela União Europeia, e de facto, a Comissão Europeia manifestou uma preocupação generalizada sobre a potencialidade da prestação da atividade em regime de teletrabalho, e o tema começou a ser frequente nas instâncias europeias, tendo como subjacente os avanços tecnológicos e a crescente competitividade nos mercados.

Júlio Gomes expressa 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” e, portanto, estaríamos assim perante “um dos novos mitos do direito do trabalho”.<sup>16</sup>

Atualmente, o teletrabalho vive num contexto de paradoxos. Nos últimos anos foram testadas com êxito algumas experiências de teletrabalho, e para inúmeros empregadores o teletrabalho tornou-se um *modus operandi* privilegiado nas suas estruturas empresariais (seja pela crise económica global, pelo preço acessível dos equipamentos e instrumentos de trabalho informáticos, pelo aforro financeiro e/ou mesmo pela maior produtividade do trabalhador), como fora o caso particular da Yahoo, tendo-se assistido pouco tempo depois a um retrocesso na forma de organização de trabalho.<sup>17</sup>

Este recuo da Yahoo, de acordo com o memorando enviado aos teletrabalhadores, teve como principal razão a necessidade da partilha do mesmo espaço por todos os trabalhadores: “We need to be one Yahoo and that starts with physically being together”.

Esta inversão de paradigma gerou e continua a gerar muita polémica, observando-se o desconcerto dos defensores das valências do teletrabalho, tendo sido uma das empresas tecnológicas que mais impulsionou o teletrabalho, pela sua inerente propensão para o trabalho à distância, em que se aproveitaram os instrumentos de trabalho concebidos pelas próprias estruturas.

---

<sup>16</sup> Cfr. Gomes, Júlio, “Direito do Trabalho”, Coimbra Editora. Volume I, Relações individuais de Trabalho. 2007, pp. 736 e 737.

<sup>17</sup> Cfr. Gil, Susana Isabel Pinto Ferreira dos Santos, Tese de Doutoramento intitulada “As perspetivas civis do contrato de trabalho – O teletrabalho subordinado: seu estudo nos ordenamentos jurídicos português e espanhol”, apresentada à Universidade de Coruña, 2015 p. 23.  
Sobre a Yahoo, disponível para consulta: <https://www.computerworld.com.pt/2013/02/28/yahoo-e-o-retrocesso-no-novo-mundo/comment-page-1/>

Por outro lado, a realidade atípica em variados países, no sentido de não existir regulamentação, o distanciamento do contrato de trabalho clássico; e/ou a sua implementação não ter impulsionado uma revolução organizacional nas estruturas empresariais, bem como, os desafios inerentes à sua constante transformação e aumento da sua utilização de acordo com o desenvolvimento, em especial informático, capacitando pessoas para o desenvolvimento de uma atividade de forma diversa da tradicional, acomodaram melhor a explicação a este recuo.

Em jeito de conclusão, o teletrabalho é uma realidade “que tende a consolidar-se e a desenvolver-se enquanto vetor que integra o ideal de flexibilização laboral”<sup>18</sup> e continuará a ser um expressivo instrumento disponível no mercado de trabalho contemporâneo e global.

Certo é que, ainda continuamos a analisar esta ideia de conceber o teletrabalho enquanto mecanismo de flexibilização laboral, na medida em que esta avaliação poderá resultar de uma imagem superficial, e tal flexibilização poderá somente encontrar-se na teoria e não na prática organizacional.

## **2.2 A marca da União Europeia**

O sistema jurídico português foi dos primeiros da Europa a consagrar a figura do teletrabalho, conhecendo a sua consagração legal no Código do Trabalho de 2003<sup>19</sup>, pelo que acompanhou o conteúdo do Acordo-Quadro Europeu sobre o Teletrabalho, de 16 de julho de 2002.<sup>20</sup>

---

<sup>18</sup> Cfr. Dray, Guilherme, “Código do Trabalho Anotado” – Pedro Romano Martinez, Coimbra: Almedina. 9ª Edição. 2013, p. 415.

<sup>19</sup> O Teletrabalho foi integrado pela legislação portuguesa com a publicação do primeiro Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, tendo mantido a sua consagração no decurso das alterações ocorridas pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

<sup>20</sup> O acordo que foi assinado pela CES (European Trade Union Confederation), UNICE/UEAPME e CEEP, definiu o teletrabalho e estabelece, à escala europeia, um quadro geral para as condições de trabalho dos teletrabalhadores. Atribuiu a estes a mesma proteção global que aos trabalhadores que exercem as suas atividades nas instalações da empresa e destaca sete domínios-chave em que as especificidades do teletrabalho devem ser tomadas em conta. O acordo constitui uma etapa importante na efetivação de um diálogo autónomo entre parceiros sociais. O acordo está em total sintonia com o documento estratégico da Comissão sobre o diálogo social, no qual a Comissão pede aos parceiros sociais que acelerem os procedimentos de controlo do respeito dos acordos que os vinculam, de maneira geral, e que elaborem regularmente relatórios sobre a sua aplicação. (Comunicado de imprensa da Comissão Europeia, 16 de julho de 2002, disponível para consulta: [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/pt/IP\\_02\\_1057](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/pt/IP_02_1057))

O primeiro acordo europeu concluído pelos próprios parceiros sociais<sup>21</sup>, foi implementado de forma não homogénea em toda a Europa (acordo autónomo) que, depois de definir o trabalho subordinado, também enuncia um carácter voluntário, regulamenta as condições de trabalho, a proteção de dados pessoais, tutela a privacidade do teletrabalhador, a titularidade dos equipamentos utilizados, a proteção da saúde e segurança, a organização dos tempos de trabalho, a formação profissional, bem como, a garantia pelos direitos coletivos dos teletrabalhadores.<sup>22</sup>

Este acordo tinha como propósito contribuir para uma Europa de inovação e do conhecimento, pelo que a sua transposição seria feita de acordo com as práticas e processos próprios dos parceiros sociais e dos respetivos Estados-Membros.

O Acordo-Quadro destaca essencialmente o carácter voluntário da prestação da atividade em regime de teletrabalho, podendo esta ser acordada no início da prestação ou durante a execução de um contrato de trabalho comum. Neste último, o acordo frisa que não será afetado o estatuto do trabalhador, uma vez que apenas se altera o modo de execução do trabalho.

Já no que concerne às condições de trabalho, o acordo é peremptório ao afirmar que os teletrabalhadores têm os mesmos direitos do que os trabalhadores do modelo clássico, direitos esses que deverão ser garantidos legalmente ou pela contratação coletiva. Por sua vez, os parceiros sociais europeus, quanto aos dados pessoais, aconselham a que os empregadores tomem medidas adequadas “em particular no que se refere ao software, a fim de garantir a proteção de dados utilizados e processados pelo teletrabalhador” e deverão informar os trabalhadores sobre a legislação aplicável nesta matéria, assim como sobre as regras que vigoram na empresa referentes à presente matéria. Um dos pontos mais importantes do acordo enquadra-se na privacidade, prevendo total respeito pela entidade empregadora quanto à privacidade do teletrabalhador. No entanto, a realidade que é observada não coincide com a preocupação demonstrada teoricamente no que toca a este aspeto.

---

<sup>21</sup> Disponível para consulta: [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/pt/IP\\_02\\_1057](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/pt/IP_02_1057)

<sup>22</sup> Cfr. Redinha, Maria Regina Gomes, “Teletrabalho - Anotação aos artigos 233.º a 243.º do Código do Trabalho de 2003”, Faculdade de Direito da Universidade do Porto, 2007.

Sobre os equipamentos de trabalho, também o presente acordo pressupõe como responsabilidade do empregador “fornecer, instalar e manter os equipamentos necessários”, devendo “compensar ou cobrir os custos diretamente relacionados com o exercício da atividade, em particular os relacionados com as comunicações”.

Para mais, o acordo não negligenciou a questão da segurança e saúde no trabalho, impondo ao empregador o dever de informar o teletrabalhador sobre a sua política de saúde ocupacional e segurança, em especial no que diz respeito aos ecrãs de visualização. Não nos podemos esquecer que um teletrabalhador recorre às tecnologias, utilizando de forma constante o computador, telemóvel, entre outros equipamentos.

Por sua vez, incumbe ao teletrabalhador o dever de respeitar e cumprir as regras de saúde e segurança e no sentido de verificar que tais normas são corretamente aplicadas, o empregador, o sindicato/representantes do trabalhador e outras autoridades relevantes têm acesso ao local de trabalho nos limites das legislações nacionais e da contratação coletiva. Se o teletrabalhador trabalha no seu domicílio, tal acesso está sujeito a notificação prévia e ao seu acordo (embora, não tenha sido adotada pelo legislador português).

Por sua vez, reitera-se o princípio da igualdade de tratamento entre os teletrabalhadores e os trabalhadores que executam funções nas instalações da entidade empregadora, quer no que diz respeito ao volume de trabalho, quer sobre os respetivos padrões de desempenho.

No que respeita à formação profissional e respetiva progressão na carreira, uma vez mais o acordo traz à colação o facto de os teletrabalhadores terem as mesmas oportunidades do que os restantes trabalhadores; inclusivamente adverte-se, e bem, que o supervisor do teletrabalhador e os colegas com os quais mais diretamente se relaciona, poderão necessitar de formação para uma melhor gestão e um melhor relacionamento com os teletrabalhadores.

Por último, o acordo não obliterou as questões sobre os direitos coletivos, instituindo que os teletrabalhadores, como outros quaisquer, poderão eleger e ser eleitos para as estruturas de representação coletivas dos trabalhadores.

Conforme ensina Glória Rebelo, o inovador Acordo-Quadro Europeu passou por três pontos fundamentais, nomeadamente, no que concerne às condições de emprego e de

trabalho, pelo que “propõe-se a assegurar uma boa base de negociação para as organizações interprofissionais e sectoriais”, quanto aos procedimentos, “adotar pelas organizações nacionais e europeias no sentido de se criar – pela primeira vez – uma obrigação de fazer, indutora de uma dinâmica de negociação descentralizada com obrigatoriedade de resultados”, e quanto ao campo geográfico, estando este Acordo-Quadro transponível não só aos países da União Europeia bem como às organizações interprofissionais e sectoriais dos países candidatos a implementar este Acordo-Quadro Europeu.<sup>23</sup>

Para o Acordo o teletrabalho patenteou uma forma de organização do trabalho, utilizando as tecnologias da informação no âmbito de um contrato de trabalho, cuja execução seria realizada maioritariamente fora dos locais de trabalho do empregador podendo abranger qualquer pessoa que realizasse teletrabalho, isto é, os teletrabalhadores. A nossa ressalva centra-se no facto de o próprio Acordo referenciar de forma muito genérica o modo como esta forma de trabalho poderia ser concretizada, no entanto, observamos um certo “desviar” para a ótica dos parceiros sociais na determinação concreta de determinadas matérias, isto é, instigava a contratação coletiva à investigação e, conseqüentemente, abertura de caminhos laborais, a fim de os países que decidissem adotar este Acordo Europeu encontrassem um novo regime de trabalho, fora do modelo clássico, mais equilibrado e proporcional para ambas as partes.

### **2.3 O Enquadramento do Teletrabalho em Espanha**

Anteriormente à apreciação do regime jurídico português, decidimos realçar o regime espanhol a fim de proceder, posteriormente, a uma conclusão, nomeadamente em termos de interpretações.

Até ao ano de 2012 não existia qualquer referência no Estatuto dos Trabalhadores a esta modalidade de trabalho, na medida em que apenas regulava o “contrato de trabalho no domicílio”, colocando em causa o trabalho “que se realiza no domicílio do trabalhador ou num lugar livremente escolhido por este e sem vigilância da empresa”.

---

<sup>23</sup> Rebelo, Glória, “Teletrabalho e Privacidade, Contributos e Desafios para o Direito do Trabalho”, RH Editora, Lisboa, 2004, p. 10.

O artigo n.º 13 do ET concretizava a prestação de trabalho no domicílio e não era pacífica a sua aplicação ao teletrabalho, desde logo, pelo facto de estar pensado para trabalhos industriais, não dando respostas às especificidades daquele. Assim, entendeu-se que, não era possível a submissão do teletrabalho ao artigo n.º 13 do ET porque respeita ao facto de o teletrabalho não se esgotar na modalidade domiciliária e a escolha do lugar da execução do trabalho nascer de um acordo entre as partes e pelo facto de não existir, em regra, vigilância durante a execução da atividade não se coaduna com a realidade do teletrabalho, em que a vigilância, na maior parte dos casos, é constante e em tempo real, por força da “telesubordinação”.

Ora, o legislador espanhol tinha, efetivamente, algumas hipóteses quanto ao enquadramento do regime jurídico do teletrabalho, pelo que, ora regulava de forma autónoma o regime, ou considerava o teletrabalho como uma relação especial de trabalho, com previsão no artigo 2.º ET ou, então, adaptava esta realidade à modalidade do contrato ao domicílio do artigo 13.º ET, tendo sido esta última a escolhida por aquele.

A inversão desta situação concretizou-se com a reforma laboral levada a cabo naquele ano, em que o legislador, conforme referiu no próprio preâmbulo, manifestou, entre outros, o desiderato de “dar lugar, com garantias, ao teletrabalho” e a sua preocupação numa “regulamentação equilibrada de direitos e obrigações”, pelo que abandonou a terminologia tradicional de contrato de trabalho no domicílio e adotou a expressão “trabalho à distância”, embora sem qualquer referência à utilização das tecnologias de informação e de comunicação.

O Real Decreto-Lei 3/2012, foi publicado a 10 de fevereiro, consagrou medidas urgentes para a reforma laboral e, pela primeira vez, este fenómeno foi regulado no Estatuto dos Trabalhadores. Foram as circunstâncias de “extraordinária e urgente necessidade”, ao abrigo do artigo 86.º da CE, que permitiram ao Governo legislar provisoriamente sobre a matéria. Meses mais tarde, este diploma foi convertido na Lei 3/2012, de 6 de julho.

A definição de teletrabalho que constou na exposição de motivos do Real Decreto-Lei 3/2012, de 10 de fevereiro, revelou-se bem mais completa do que a mencionada na nova redação do artigo 13.º ET sobre o trabalho à distância no diploma de 6 de julho.



Naquela exposição, o legislador faz alusão ao vocábulo “teletrabalho” e confere-lhe a seguinte aceção: “uma particular forma de organização do trabalho que se encaixa perfeitamente no modelo produtivo e económico que se pretende, ao favorecer a flexibilidade das empresas na organização do trabalho, ao incrementar as oportunidades de emprego e ao otimizar a relação entre tempo de trabalho e vida pessoal e familiar”. Enquanto na redação de julho no artigo 13.º do ET não se lê “teletrabalho”, tendo acabado por disciplinar o trabalho à distância como uma prestação de atividade laboral que se realiza de forma preponderante no domicílio do trabalhador ou num lugar livremente escolhido por aquele, em alternativa à sua presença física nas instalações do empregador.

Quando a lei refere “o em el lugar libremente elegido” pelo trabalhador, questionamos se poderá o trabalhador decidir qual será o seu local de trabalho. De facto, o teletrabalhador poderá exercer a sua atividade em casa de um familiar, no escritório de um amigo ou mesmo numa biblioteca, desde que haja acordo entre as partes.

Atendendo ao facto de a definição não fazer qualquer referência às tecnologias de informação e de comunicação, consideramos ter existido aqui uma gralha por parte do legislador, cuja utilização é um dos elementos caracterizadores e fundamentais da prestação da atividade em regime de teletrabalho. No entanto, se observarmos os fundamentos que concretizaram a presente reforma laboral, constatamos que existe uma alusão àquelas e, por tal, não faz com que se exclua da ampla noção casos em que não estejam presentes as novas tecnologias.

Em contrapartida, excluiu-se do artigo n.º 13 do ET a expressão em que se aludia ao facto de o trabalho ser desempenhado sem a vigilância do empregador, e aqui, parece-nos que talvez o legislador tenha tido em conta as novas formas de controlo à distância através da componente tecnológica, que são mais persuasivas do que a simples presença física e, uma vez mais, o facto de não querer distinguir o trabalho no domicílio do teletrabalho, já que ambas as modalidades são trabalho à distância.<sup>24</sup>

---

<sup>24</sup> Cfr. Gil, Susana Isabel Pinto Ferreira dos Santos, Tese de Doutoramento intitulada “As perspetivas civis do contrato de trabalho – O teletrabalho subordinado: seu estudo nos ordenamentos jurídicos português e espanhol”, apresentada à Universidade de Coruña, 2015, p. 124.

Consequentemente, o contexto pandémico vivido no mundo fomentou o recurso à prestação de trabalho à distância, tendo este fomento deixado a descoberto várias questões por resolver.

A 22 de setembro de 2020, na sequência do diálogo social tripartido, o governo aprovou o Real Decreto-Lei 28/2020 sobre o trabalho à distancia que, por sua vez, não negligenciou o papel da negociação coletiva e remeteu-lhe o exercício para a concretização de direitos substanciais.<sup>25</sup>

Este diploma deixa claro que o seu âmbito de aplicação não abrange toda e qualquer relação de trabalho, somente a realizada com subordinação jurídica<sup>26</sup>, isto é, apenas será aplicável aos trabalhadores que prestem trabalho remunerado por conta de outrem, dentro do âmbito da organização e sob a direção do empregador e, desde que, o trabalho à distância se preste com regularidade.

O segundo elemento constante no conceito enfatiza a necessidade de uma flexibilização do lugar da prestação do trabalho, de forma que as atividades sejam prestadas regularmente à distância, ou seja, não de forma eventual ou esporádica. A regularidade é definida por parâmetros objetivos, que apesar das críticas por tornarem o conceito mais restrito, por outro lado, envolve maior segurança jurídica, abrindo-se ainda a possibilidade de flexibilização do conceito de regularidade pela autonomia coletiva (contratação coletiva). Destarte, o legislador entendeu que o “regular” compreende uma prestação de trabalho executada no mínimo a 30% da jornada à distância, num período de referência de três meses, ou em percentagem proporcional equivalente à duração do contrato de trabalho.<sup>27</sup>

O artigo n.º 2 do Decreto-Real n.º 28/2020 conceitua as modalidades de trabalho à distância, de trabalho presencial e de teletrabalho estabelecendo as respetivas diferenças. A partir das mesmas, revela-se evidente que o teletrabalho é tipificado como uma espécie de trabalho à distância. No conceito do teletrabalho, o legislador procurou harmonizar-se com

---

<sup>25</sup> Disponível para consulta: <https://www.boe.es/boe/dias/2020/09/23/pdfs/BOE-A-2020-11043.pdf>

<sup>26</sup> O artigo 1.º do Real Decreto-Ley n.º 28/2020 deve conjugar-se com o artigo 1.º n.º 1 do Decreto Real n.º 2/2015, de 23 de outubro. A nova lei sobre o teletrabalho não se aplica aos trabalhadores autónomos nem aos economicamente dependentes.

<sup>27</sup> Cfr. Amaro, Ana / DCM LAWYERS, “Trabalho à distância em Espanha: seguir o exemplo?”. 8 de outubro de 2020. Disponível para consulta: <https://direitocriativo.com/trabalho-a-distancia-em-espanha-seguir-o-exemplo/>

a noção constante do Acordo-Quadro Europeu e da própria definição estabelecida pelo legislador português fazendo referência ao uso exclusivo ou predominante de meios e sistemas telemáticos, informáticos e de telecomunicações para a execução do trabalho. Aqui o critério eleito é o da prevalência do uso das TIC's para a execução do trabalho, não sendo suficiente apenas o trabalho com o uso de algum instrumento telemático, mas que este seja determinante para a realização do trabalho.

O diploma (artigos n.ºs 5 a 8) regula toda a matéria referente ao acordo de trabalho à distância, as obrigações formais, o conteúdo obrigatório e as modificações ao mesmo. O acordo para trabalho à distância deve ser reduzido a escrito e pode estar incorporado no contrato de trabalho inicial ou resultar de acordo posterior. Este deve conter um conteúdo mínimo obrigatório, sem prejuízo da referência à possibilidade de previsão de outros conteúdos por meio da negociação coletiva. Aliás, ao longo da análise ao diploma legal instituído no ordenamento jurídico espanhol é patente a menção constante, em diversos artigos, portanto, em diversas matérias, ao papel da negociação e a possibilidade de concretização de determinadas normas mediante a celebração de acordos ou convenções coletivas.<sup>28</sup>

Destacam-se, a título exemplificativo, o estabelecimento do inventário de instrumentos e ferramentas de trabalho e o seu período de vida útil ou tempo máximo para renovação, a possibilidade de enumeração dos gastos que advenham para o trabalhador pela prestação de trabalho à distância, assim como forma de quantificação da compensação,

---

<sup>28</sup> Vide o Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia: nomeadamente, Artigo 18º - "Derecho a la desconexión digital"; Artigo 17º - "Derecho a la intimidad y a la protección de datos"; Artigo 12º - "Los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer el mecanismo para la determinación, y compensación o abono de estos gastos"; Artigo 7º - "Enumeración de los gastos que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia, así como forma de cuantificación de la compensación que obligatoriamente debe abonar la empresa y momento y forma para realizar la misma, que se corresponderá, de existir, con la previsión recogida en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación;" Artigo 21.º - "Las personas trabajadoras deberán cumplir las condiciones e instrucciones de uso y conservación establecidas en la empresa en relación con los equipos o útiles informáticos, dentro de los términos que, en su caso, se establezcan en la negociación colectiva;" Disposición adicional primera. El trabajo a distancia en la negociación colectiva - 1. Los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer, en atención a la especificidad de la actividad concreta de su ámbito, la identificación de los puestos de trabajo y funciones susceptibles de ser realizados a través del trabajo a distancia, las condiciones de acceso y desarrollo de la actividad laboral mediante esta modalidad, la duración máxima del trabajo a distancia, así como contenidos adicionales en el acuerdo de trabajo a distancia y cuantas otras cuestiones se consideren necesario regular. 2. Los convenios o acuerdos colectivos podrán regular una jornada mínima presencial en el trabajo a distancia, el ejercicio de la reversibilidad al trabajo en los locales de la empresa, un porcentaje de trabajo presencial de los contratos formativos diferente al previsto en el mismo, siempre que no se celebren con menores de edad, así como las posibles circunstancias extraordinarias de modulación del derecho a la desconexión."

momento e forma de a entregar. Aqui, convém destacar o impulso do legislador espanhol por ter concretizado a responsabilidade efetiva do empregador no que tange ao pagamento das despesas inerentes aos gastos (consumo e utilização) dos instrumentos de trabalho<sup>29</sup>.

O capítulo III do diploma enumera os direitos dos trabalhadores à distância, em particular o direito à carreira profissional (artigo 9.º e 10.º), o direito à atribuição de instrumentos de trabalho e respetiva manutenção, com compensação pelos gastos inerentes a estes (artigo 11.º e 12.º), os direitos com repercussão no tempo de trabalho (artigo 13.º e 14.º), os direitos diretamente ligados à prevenção de riscos laborais, segurança e saúde no trabalho (artigo 15.º e 16.º), os direitos relativos ao uso dos meios digitais (artigo 17.º e 18.º – desconexão digital), assim como, os direitos coletivos, assegurando a efetividade dos mesmos para trabalhadores à distância (artigo 19.º).

Destaca-se a utilização dos meios digitais onde existe alguma regulamentação quanto a questões atuais relativas ao uso da tecnologia, como o direito à privacidade do trabalhador e a proteção dos dados pessoais na utilização destas ferramentas, além do direito à desconexão digital. Neste contexto, as empresas devem estabelecer critérios para a utilização de dispositivos digitais, observando-se as normas mínimas legais e os próprios costumes sociais.

Quanto ao exercício do direito à desconexão digital, o legislador procurou regulamentá-lo e este corresponde ao dever empresarial de garantir a desconexão pela limitação da utilização dos meios tecnológicos de comunicação durante os períodos de descanso e respeito pela duração máxima do dia de trabalho. Segundo o n.º 2 do artigo 18.º existe previsão de um dever de elaboração de uma política interna destinada aos trabalhadores, incluindo os que ocupam cargos de direção, onde se deverá ouvir previamente a representação legal dos trabalhadores quanto ao estabelecimento de modalidades para o exercício desse direito. Isto é, a legislação espanhola preceitua que seja a própria negociação coletiva a estabelecer os meios e medidas para a garantia daquele.<sup>30</sup>

---

<sup>29</sup> Vide o artigo 11.º do Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. Disponível para consulta: <https://www.boe.es/boe/dias/2020/09/23/pdfs/BOE-A-2020-11043.pdf>

<sup>30</sup> Vide o artigo n.º 18 do Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia”. Disponível para consulta: <https://www.boe.es/boe/dias/2020/09/23/pdfs/BOE-A-2020-11043.pdf>

Ora, do texto legal, podemos concluir uma relativa autorização para a flexibilização das normas referentes ao teletrabalho, por meio da negociação coletiva a fim de atender às particularidades de determinadas empresas ou categorias de trabalhadores. Assim, podemos destacar a identificação dos empregos e funções elegíveis ao trabalho à distância, a duração máxima e mínima do trabalho à distância, a concretização de uma percentagem ou período de referência inferior ao da lei para que o teletrabalho seja regular bem como a definição de circunstâncias extraordinárias em que o direito à desconexão possa ser modulado.

No nosso entendimento, podemos afirmar que, as intenções do legislador espanhol são de enaltecer, tratando-se de um avanço legislativo significativo na matéria, remetendo para a negociação coletiva a determinação de procedimentos ou critérios a serem seguidos, encontrando-se o seu papel perfeitamente definido no próprio decreto real, desenvolvendo as matérias que devem ser objeto de negociação, bem como as que não são negociáveis.

## **2.4 O Regime Jurídico Português do Teletrabalho**

O Direito do Trabalho que conhecemos e acompanhamos há longos anos baseia-se num modelo de prestação de trabalho a tempo inteiro, num local permanente, assente na subordinação jurídica do trabalhador face ao empregador, a qual constitui o elemento fundamental da relação laboral.<sup>31</sup>

Em Portugal, a necessidade de acompanhar as empresas a nível europeu no sentido de que estas ao desenvolverem novas práticas assentes em exigências mais produtivas e de maior competitividade, como resultado do desenvolvimento tecnológico ao nível da informática e das telecomunicações bem como da procura incessante de novas formas de trabalho que potencializem um novo modelo de prestação laboral assente na flexibilização espacial e temporal, levou o legislador a refletir e a consagrar este fenómeno no regime jurídico português.

Nas últimas três décadas, a dinâmica do progresso tecnológico tem vindo a impor uma revisão frequente aos sistemas organizacionais na sociedade, pelo que a capacidade de

---

<sup>31</sup> Cfr. Rodrigues, Patrícia Pinto, “O Teletrabalho: Enquadramento Jus-Laboral” in Estudos de Direito do Trabalho, Org. António Monteiro Fernandes, Coimbra Editora, 2011 p. 93.

proceder a reestruturações estruturais quer na organização quer na atividade revela-se uma condição importante para um crescente êxito económico.<sup>32</sup>

Durante muito tempo não existiu, e em alguns países ainda não existe, qualquer legislação específica para regular o teletrabalho.

Em Portugal, esta realidade conheceu a sua consagração legal no Código do Trabalho de 2003<sup>33</sup>, tendo aqui o legislador procurado inspiração e motivação para acompanhar de perto quer a sistematização e alinhamento quer o conteúdo do Acordo-Quadro Europeu sobre o Teletrabalho, de 16 de julho de 2002.

Na ótica de Guilherme Dray, a introdução do teletrabalho no ordenamento jurídico português visou integrar um modelo de flexibilização laboral, assumindo-se como fundamental numa “sociedade hodierna, fruto do incremento da informática e das tecnologias de informação e de comunicação”.<sup>34</sup>

A incorporação legal do teletrabalho justificou-se pelo necessário ajuste a novas realidades laborais, enquadrada num espírito de evolução absorvendo as novas tendências de flexibilização, bem como, de promover o recurso a novas tecnologias em contexto de trabalho, promovendo um ultrapassar das barreiras mais conservadoras das tradicionais relações de trabalho.

Nas palavras de Maria Regina Redinha, a expressão “teletrabalho” não se revela unívoca e invoca indistintamente o teletrabalho independente e o teletrabalho subordinado.

O artigo 233.º do CT de 2003 veio afirmar a noção de teletrabalho prestado sob autoridade e direção de outrem, delimitando o seu campo de aplicação<sup>35</sup> ao assentar apenas na possibilidade da distanciação física do trabalhador conjugada ao recurso a tecnologias de

---

<sup>32</sup> Cfr. Rebelo, Glória, “O Trabalho na Era Digital – Estudos Laborais”, Almedina Coimbra, 2021, p. 21.

<sup>33</sup> Esta modalidade de trabalho foi integrada pela legislação portuguesa com a publicação do primeiro Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, que, pela primeira vez, codificou grande parte da legislação laboral num único diploma.

<sup>34</sup> Cfr. Dray, Guilherme, “Código do Trabalho Anotado”, Almedina, 13ª Edição, 2020, p. 425.

<sup>35</sup> Vide o artigo 233.º do CT de 2003: “Para efeitos deste Código, considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa do empregador, e através do recurso a tecnologias de informação e comunicação.” Cfr. Redinha, Maria Regina Gomes, “Teletrabalho, Anotação aos artigos 233.º a 243.º do Código do Trabalho de 2003”, Faculdade de Direito da Universidade do Porto, p. 1.

informação e comunicação, consubstanciando estes vetores, dois componentes necessariamente cumulativos.

Por um lado, aludimos a um conceito indeterminado face às múltiplas formas de deslocalização do processo produtivo e à plurilocalização de que se revestem as relações laborais numa economia globalizada, sendo cada vez mais frequentes as relações desligadas espacialmente do principal centro de atividade da empresa empregadora, concluindo-se assim, pelo caráter imprescindível da exteriorização da prestação laboral relativamente à empresa do empregador.

Na interpretação do sentido literal da lei, e na mesma senda que Maria Regina Redinha, consideramos que se encontram presentes na norma supracitada, tanto o vetor da separação geográfica entre o local de trabalho e as instalações (quer sejam principais ou secundárias) do empregador como o caráter da habitualidade durante a execução da atividade, embora admitindo a possibilidade de alternar períodos de trabalho realizados ora no interior ora no exterior da empresa, desde que os tempos externos sejam sempre mais preponderantes que os internos.<sup>36</sup>

Desta forma, colocou-se também a questão de determinar se o teletrabalho sediado num centro satélite<sup>37</sup> prefigura uma exteriorização da empresa.

Perante o descrito parece-nos que este modelo de organização laboral não apresenta grandes diferenças relativamente ao prestado no domicílio do trabalhador e, desta forma, consideramos incluir todas as formas de organização de teletrabalho que possibilitem o afastamento do trabalhador do centro principal das operações empresariais e dos diversos polos da atividade que não se reduzam somente ao acolhimento de teletrabalhadores, como é o caso das empresas com diversos estabelecimentos espalhados por vários locais, como uma situação em que exista exteriorização da prestação laboral.<sup>38</sup>

---

<sup>36</sup> Cfr. Ramalho, Maria do Rosário P. e Moreira, Teresa Coelho, “Covid e Trabalho: o Dia Seguinte”, APODIT, 2021, p. 42.

<sup>37</sup> Por vezes também aparece designado por “telecentro”, constituindo uma unidade física que integra o complexo de instalações da empresa, em que a entidade empregadora sobre ela detém a propriedade, a exploração e a gestão que tem como propósito ancorar a prestação dos teletrabalhadores.

<sup>38</sup> Cfr. Ramalho, Maria do Rosário P. e Moreira, Teresa Coelho, “Covid e Trabalho: o Dia Seguinte”, APODIT, 2021, p. 42 e 43.

Relativamente ao segundo elemento constituinte da noção, preconiza-se uma utilização intensiva das tecnologias de informação e de comunicação, consubstanciando estas uma inovação no ordenamento jurídico-laboral.

Quando nos referimos ao uso de meios tecnológicos de informação ou comunicação qualquer que seja a sua natureza, considera-se esta terminologia na sua aceção comum, englobando tanto os equipamentos como os serviços a que por intermédio é possível aceder, tais como, os computadores na sua ligação em rede, Internet, telefones da rede fixa ou móvel, comunicação wireless e GPS (Global Positioning System), não requerendo, no entanto, a sua utilização conjunta.

Quer exista ou não um recurso exclusivo a tecnologias informáticas, a verdade é que basta considerar-se dominante no modo de efetuar a prestação, observando-se como o principal modo de desempenho da atividade.

A conjugação dos dois elementos da noção de teletrabalho proporciona que o peso e função do local e tempo de trabalhado se esbatam e, por consequência, percam importância relativa enquanto qualificadores da existência ou inexistência de subordinação jurídica, em detrimento de “novos” índices, tais como os referidos por Maria Regina Redinha, o tipo e a duração da ligação em rede ou como a propriedade dos instrumentos de trabalho.<sup>39</sup>

De facto, da análise ao preceito legal em questão concluiu-se que esta noção apenas se ocupou do trabalho dependente, prestado sob autoridade e direção de outrem, reprimindo assim o teletrabalho objeto de exploração empresarial cuja atividade se resolve na oferta de produtos imateriais através da Internet, sem qualquer contacto físico com clientes, quer o teletrabalho autónomo, no quadro de prestação de serviço ou de empreitada.<sup>40</sup>

Também Júlio Gomes, aponta para o facto da nova regulamentação apenas ter estabelecido regras para o teletrabalho subordinado, isto é, ao prestado no âmbito de uma

---

<sup>39</sup> Cfr. Redinha, Maria Regina Gomes, “Teletrabalho, Anotação aos artigos 233.º a 243.º do Código do Trabalho de 2003”, Faculdade de Direito da Universidade do Porto, p. 3.

<sup>40</sup> Cfr. Redinha, Maria Regina Gomes, “Teletrabalho, Anotação aos artigos 233.º a 243.º do Código do Trabalho de 2003”, Faculdade de Direito da Universidade do Porto, p. 4.



relação de subordinação jurídica resultante de um contrato de trabalho e não em qualquer outra relação contratual similar.<sup>41</sup>

De acordo com Guilherme Dray, a regulamentação em causa não abrange a prestação de serviços ou o trabalho no domicílio, cuja regulação se encontra exposta pela Lei n.º 101/2009, de 8 de setembro, e “regula a prestação de atividade, sem subordinação jurídica, no domicílio ou em instalação do trabalhador, bem como a que ocorrer para, após comprar a matéria-prima, fornecer o produto acabado por certo preço ao vendedor dela, desde que em qualquer caso o trabalhador esteja na dependência económica do beneficiário da atividade”.<sup>42</sup>

O regime estatuído no Código do Trabalho de 2003, nas palavras de Guilherme Dray, encontrou-se em consonância com os principais ditames do Acordo-Quadro Europeu, considerando-o progressista, “no sentido de que está na linha com o que de mais evoluído existe a nível europeu e mundial nesta matéria, e tutelar, atendendo em que assenta em princípios que garantem a aplicação do princípio da igualdade, da reserva da intimidade da vida privada do teletrabalhador e dos direitos de representação e participação coletivos.”<sup>43</sup>

Consequentemente, com a publicação da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro<sup>44</sup>, o legislador procurou manter a generalidade do mesmo regime, não obstante a verificação de uma pontual alteração estrutural passando a incluir esta prestação laboral na subsecção autónoma da secção do Código do Trabalho de 2009 dedicada aos contratos de trabalho especiais (Subsecção V, artigos 165.º a 171.º)<sup>45</sup>.

À semelhança do ordenamento jurídico espanhol, vigora o princípio da consensualidade. No entanto, é possível verificar a existência de exceção a esta regra, uma vez que no n.º 4 do artigo 166.º encontra-se estipulado a celebração por escrito do contrato

---

<sup>41</sup> Cfr. Gomes, Júlio, “Direito do Trabalho – Relações Individuais de Trabalho”, Coimbra Editora, 2007, p. 736.

<sup>42</sup> Dray, Guilherme, “Código do Trabalho Anotado”, Coimbra: Almedina. 5ª Edição, 2007, p. 455.

<sup>43</sup> Cfr. Dray, Guilherme, “A globalização e as novas tendências do mercado de trabalho: teletrabalho e deslocalização do trabalho: o caso português. Análise contemporânea do direito em face da globalização e da crise económica.” In II Congresso Internacional de Direito Brasil-Europa. Instituto de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito de Lisboa. Coimbra: Almedina. 2010, p. 92.

<sup>44</sup> O Código do Trabalho passou a regular esta realidade laboral nos artigos 165.º a 171.º.

<sup>45</sup> Ramalho, Maria do Rosário P., “Tratado de Direito do Trabalho, Parte IV – Contratos e Regimes Especiais, Almedina, 2019, p. 176.

de trabalho em regime de teletrabalho, ainda que este constitua uma mera formalidade para provar a estipulação daquele regime.

Consequentemente, o contrato deverá mencionar uma série de elementos, nomeadamente, a identificação das partes (alínea a)), mencionar o objeto do contrato de trabalho e mencionar expressamente o regime de teletrabalho, bem como a respetiva retribuição (alínea b)); referir o período normal de trabalho (alínea c)); indicar a atividade a exercer pelo teletrabalhador após o período estipulado para a prestação da atividade em regime de teletrabalho, na hipótese da duração deste período ser inferior à duração previsível do contrato (alínea d)); indicar a propriedade dos instrumentos de trabalho, o responsável pela instalação e manutenção e pelo pagamento das inerentes despesas de consumo e de utilização (alínea e)); e, por último, identificar o representante do empregador com quem o teletrabalhador deverá contactar (alínea f)).

Relativamente à alínea e), encontra-se estipulada uma presunção *iuris tantum* sobre os instrumentos de trabalho e poderá questionar se o trabalhador poderá ou não utilizar os meios fornecidos para finalidades não profissionais. Ora, atendendo ao n.º 3 do artigo 168.º, considera-se que o teletrabalhador não poderá dar a tais instrumentos uso diferente para o qual foram atribuídos, que não as funções inerentes à celebração do contrato em regime de teletrabalho. Consideramos que tal preceito poderá justificar-se pela questão do desequilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal, em especial no caso do teletrabalho domiciliário.

Ademais, o regime jurídico português estipula que a duração inicial do trabalho em regime de teletrabalho não poderá exceder três anos, muito embora o instrumento de regulamentação coletiva possa estabelecer um prazo diferente, reduzindo-o ou alargando-o. Quando cessar o contrato para prestação subordinada de teletrabalho, a lei prevê que o trabalhador retome a atividade que exercia anteriormente nos moldes acordados ou previstos no instrumento de regulamentação coletiva.

Ora, compulsados os artigos inerentes ao regime de teletrabalho em contexto de negociação coletiva, deparamo-nos que rara é a vez em que ocorre menção aos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, pelo que, em contraste com o ordenamento jurídico espanhol, parece-nos que o nosso regime decidiu renegar a presença da negociação coletiva

em termos de tratamento de questões intrínsecas ao teletrabalho. Apesar de escassas as normas que imprimem à contratação coletiva um determinado papel, certo é que o nosso regime jurídico ainda se revela muito aquém na concretização de preceitos legais.

Para mais, Javier Aranda refere que, quando surge uma nova realidade, o jurista deverá, desde logo, determinar a sua natureza jurídica, *“incluindo-a em alguma das categorias legais já existentes ou, em caso de impossibilidade, reclamar uma regulação ad hoc”*.<sup>46</sup> E, parece-nos assim uma expressão a tomar em conta.

Para além da existência de alguns códigos de conduta<sup>47,48</sup>, há países que equacionam a possibilidade de adotar a lei geral do contrato de trabalho, com as necessárias adaptações<sup>49</sup>, adaptar o regime jurídico do trabalho domiciliário e alargá-lo depois a todas as relações deste *modus operandi* ou, ainda recorrer às regras acordadas pela contratação coletiva, que atendam às peculiaridades do teletrabalho.

Javier Aranda considera que “o teletrabalho rompe com as equações tradicionais: a relação entre o homem e o seu lugar de trabalho, por um lado, o trabalho e o horário, por outro”<sup>50</sup>, assistindo-se, de igual modo, a uma mudança estrutural nos próprios métodos de trabalho.

Comparativamente ao regime legal do teletrabalho espanhol, embora o legislador português tenha sido mais célere e atencioso no modo de adoção da presente modalidade de trabalho, parece-nos que Espanha procurou uma regulamentação legal mediante ingerência

---

<sup>46</sup> Cfr. Aranda, Javier Thibault, “El teletrabajo: análisis jurídico-laboral.” Madrid: Consejo Economico y Social, 2000, p. 41

<sup>47</sup> A título ilustrativo, já em 1987, na Suécia, foi formalmente estabelecido um código de conduta pelo Sindicato dos Profissionais das Tecnologias de Informação e Comunicação, intitulado “As just the right distance”, bem como, nos inícios da década de 90, na Inglaterra, foi elaborado um código de conduta pelo sindicato MSF (Manufacturing, Science and Finance Union). Cfr. Dray, Guilherme, “Teletrabalho, sociedade da informação e direito”, in Estudos do Instituto de Direito do Trabalho. Volume III. Coimbra: Almedina, 2002, p. 277.

<sup>48</sup> Num comunicado da Comissão Europeia, verificámos a existência de um código da autoria do Comité Consultivo Nacional sobre o Teletrabalho criado em 1998 pelos Ministros das Ciências, Tecnologias e Comércio da Irlanda. Cfr. [europa.eu/rapid/press-release\\_IP-02-1057\\_pt.pdf](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-02-1057_pt.pdf).

<sup>49</sup> É o caso da Finlândia, “um dos países europeus com incidência de teletrabalhadores” onde “não existe legislação especial aplicável a esta realidade, além de que as convenções coletivas de trabalho também não dispõem de referências específicas ao teletrabalho”. Cfr. Dray, Guilherme, “Teletrabalho, sociedade da informação e direito.” Estudos do Instituto de Direito do Trabalho. Volume III. Coimbra: Almedina, 2002, p. 275. Embora esta afirmação tenha sido proferida no ano de 2002, continua atual, uma vez que ainda não existe, à data, qualquer legislação específica para regular o teletrabalho naquele país.

<sup>50</sup> Cfr. Aranda, Javier Thibault, - El teletrabajo: análisis jurídico-laboral. Madrid: Consejo Economico y Social, 2000, p. 19.

dos parceiros sociais, relegando para estes a disciplina e concretização de algumas matérias que ao longo do Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre foi possível observar. Revela-se evidente que, atualmente, se denota uma maior preocupação por parte da legislação espanhola em consonância com o papel da contratação coletiva pelo simples facto de o teletrabalho ter surgido repentinamente e de modo imperativo nas nossas vidas, pelo que, constatámos, anteriormente, o próprio legislador espanhol descurou a regulamentação deste modelo e, aqui, caberá elogiar a atenção do regime português, uma vez que este se encontra desde 2003 exposto no nosso ordenamento jurídico.

## 2.5 As Interpretações do Teletrabalho

A ordem jurídica e o Direito do Trabalho, em particular, tiveram que se reestruturar e adaptar a este novo padrão da sociedade de informação, através de pequenos e morosos avanços, alterações e inovações legislativas.<sup>51</sup> A adaptação do legislador às novas realidades não é de facto uma tarefa fácil, sendo também nós prisioneiros da nossa própria cultura laboral.

No entanto, revela-se cada vez mais imperiosa a necessidade de socorrer a parte contratual mais frágil, nomeadamente em tempos de mudança momentânea.

Neste enredo de tecnologia globalizante, despontou o teletrabalho, uma nova forma de trabalhar e, essencialmente, uma nova forma de existir. Tendo em conta este contexto tecnológico e concorrencial e independentemente da tão proclamada crise do Direito do Trabalho clássico, é certo que este direito privado especial deverá acompanhar “a evolução das formas de organização do trabalho na sociedade contemporânea, não ficando fechado sobre aquelas que lhe deram origem e que hoje se revelam menos tradicionais”.<sup>52</sup>

---

<sup>51</sup> Como bem expressa José Menéres Pimentel, “*O Direito do Trabalho não pode desligar-se do mundo em que se insere, passando à margem, por exemplo, das novas tecnologias*”. Cfr. Pimentel, José Menéres, “O direito do trabalho e as novas reformas” in III Congresso nacional de Direito do Trabalho. Coimbra: Almedina. 2001, p. 48. Aliás, não é apenas o Direito do Trabalho, mas simplesmente a Ordem Jurídica. São hoje muitos os exemplos no sistema jurídico português em que se aproveita a era tecnológica em que vivemos: entre eles, a constituição por via eletrónica de sociedades comerciais e civis sob a forma comercial, do tipo por quotas, unipessoal por quotas e anónimas - a empresa online; o registo online de alguns atos de registo comercial; o registo online de marcas ou logótipos; a proteção online de uma invenção – patente online; a execução online que é obrigatória em muitos casos; o jornal oficial - diário da república – é eletrónico; a aplicação informática denominada de CITIUS, em que é possível a entrega de peças processuais e documentos nos tribunais judiciais por via eletrónica, bem como a aplicação SITAF, para os tribunais administrativos e fiscais.

<sup>52</sup> Cfr. Supiot, Alain, “Transformações do Trabalho e futuro do Direito do Trabalho na Europa”, Coimbra Editora. 2003, p. 48

Quanto à noção de teletrabalho já referimos tratar-se de uma definição ampla, podendo apresentar um perfil diferente, no que toca ao local de desenvolvimento da atividade, ao tipo de comunicação entre o teletrabalhador e o credor da atividade e ao grau de autonomia do próprio trabalhador no desempenho da sua atividade.

Quanto ao local de trabalho, a prestação pode ser desenvolvida no domicílio do teletrabalhador ou em instalações que se encontrem disponíveis para o efeito e partilhadas por outros teletrabalhadores (os denominados centros comunitários ou telecottages), cujo trabalho é realizado em instalações da empresa, mas distantes da sede da sua atividade principal.<sup>53</sup>

No que toca ao tipo de comunicação estabelecida entre o teletrabalhador e o respetivo credor, esta comunicação informática ou telemática pode ser mais ou menos intensa, consoante o trabalhador esteja em contacto permanente, intermitente ou esporádico com o credor.

No que respeita ao grau de autonomia do teletrabalhador pode também variar e aqui, a própria intensidade e a forma como o contacto entre o trabalhador e o credor podem denunciar a existência de subordinação ou de autonomia do trabalhador, o que se revela decisivo para qualificar o vínculo jurídico.<sup>54</sup>

Ora, perante o exposto pode concluir-se pelo carácter difuso do teletrabalho, impossibilitando-nos de reconduzir o fenómeno a um enquadramento jurídico unitário que será, posteriormente, desenvolvido.

Já a Organização Internacional do Trabalho, doravante designada por OIT, em 1990, definiu teletrabalho como “uma forma de trabalho em que o trabalho é realizado num lugar afastado da sede principal ou do centro de produção, separando-se assim o trabalhador do contacto pessoal com os trabalhadores através de uma nova tecnologia que permite a separação e facilita a comunicação”.

---

<sup>53</sup> Cfr. Ramalho, Maria do Rosário P., “Tratado de Direito do Trabalho, Parte IV – Contratos e Regimes Especiais, Almedina, 2019, p. 174.

<sup>54</sup> Cfr. Ramalho, Maria do Rosário P., “Tratado de Direito do Trabalho, Parte IV – Contratos e Regimes Especiais, Almedina, 2019, p. 175.

Depois desta definição muitas outras se seguiram em diferentes estudos promovidos pela OIT, mas nunca prescindindo das características enunciadas.<sup>55</sup>

O paradigmático Acordo-Quadro Europeu sobre o Teletrabalho, assinado no dia 16 de julho de 2002 pelos principais parceiros sociais europeus, consagra uma definição genérica e ampla de teletrabalho, com o intuito de abranger várias modalidades desta forma de trabalhar, se bem que diga respeito apenas ao teletrabalho subordinado. Preconiza assim “uma forma de organização e/ou execução do trabalho, através do recurso às tecnologias de informação, no contexto de uma relação laboral, em que a atividade contratada, embora possa ser executada nas instalações do empregador, é exercida fora destas instalações, de forma regular”.<sup>56</sup>

Quanto à definição enunciada no Código do Trabalho considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação.

E, parece-nos aqui, que teremos de fazer uma ressalva quanto à utilização do advérbio “habitualmente”, na medida em que este não será simples de concretizar. Isto é, o presente termo poderá comportar uma livre apreciação no que toca à sua interpretação, pelo que, a nosso ver, evidencia uma disposição pouco ambiciosa e que cataloga o teletrabalho em rígidas balizas de organização do tempo e do lugar de trabalho.

Este “habitualmente” patente no artigo 175.º do CT, pode levar-nos a questionar se o facto de um indivíduo teletrabalhar apenas um dia por semana, deixamos de ser teletrabalhadores nesse mesmo dia, uma vez que não trabalhamos de forma preponderante ou habitual?

Por outro lado, deverá o teletrabalhador exercer a sua atividade nas instalações do empregador apenas ocasionalmente a fim de não perder o seu estatuto de teletrabalhador? E por tal, significa que as funções exercidas, esporadicamente, fora das instalações principais da empresa não são consideradas na noção de teletrabalho?

---

<sup>55</sup> Cfr. International Labour Organization, “Conditions of Work Digest on Telework”. Vol. 9, 1. 1990, p. 3.

<sup>56</sup> Cfr. “Implementation of the European Framework Agreement on Telework”, report by the European Social Partners, September 2006, p. 15.

Todas estas questões colocadas insurgem-se no sentido de podermos refletir sobre a noção atual de teletrabalho e que, em nosso entender, nos permite excluir qualquer critério quantitativo do teletrabalho.

Corroboramos no sentido de que o fator tempo não é relevante quantitativamente falando, ou seja, não nos parece proveitoso fixar mínimos de tempo exigíveis para afirmar ou negar a existência de uma prestação de trabalho.

Desta forma, apreciamos definições pragmáticas e conceitualmente inteligíveis como a de Guilherme Dray, ainda que este se refira, apenas, ao teletrabalho subordinado e define-o como “uma modalidade especial de contrato de trabalho realizada à distância e com recurso a tecnologias de informação e de comunicação”<sup>57</sup>

Para Maria Regina Redinha, o teletrabalho representa uma “modalidade de trabalho desenvolvida 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>58</sup>

Pedro Romano Martinez considera que “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”<sup>59</sup>. E é neste sentido que Jack Nilles, considerado o “pai do teletrabalho”, dá especial realce à “possibilidade de enviar o trabalho ao trabalhador, ao invés de mover os trabalhadores para o trabalho”.<sup>60</sup>

Nesta ordem de ideias, é pertinente a afirmação de Maria Regina Redinha<sup>61</sup>: “debatido na doutrina, silenciado na contratação coletiva, desconhecido da jurisprudência, entre nós, o teletrabalho interpela a instância jurídica não parecendo afrontar a capacidade

---

<sup>57</sup> Cfr. Dray, Guilherme, “A globalização e as novas tendências do mercado de trabalho: teletrabalho e deslocalização do trabalho: o caso português.” In *Análise contemporânea do direito em face da globalização e da crise económica. II Congresso Internacional de Direito Brasil-Europa*. Instituto de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito de Lisboa. Coimbra: Almedina. 2010, p. 81.

<sup>58</sup> Cfr. Redinha, Maria Regina, “O Teletrabalho” in *Questões Laborais*, Coimbra, Ano VIII, 17, 2001, p. 90.

<sup>59</sup> Cfr. Martinez, Pedro, “Relações Empregador Empregado”, in *Direito da Sociedade da Informação*, Volume I, Coimbra Editora, 1999, p. 186.

<sup>60</sup> Cfr. John Wiley & Sons, “Managing Telework: Strategies for Managing the Virtual Workforce”, Inc., 1998, p. 1.

<sup>61</sup> Cfr. Redinha, Maria Regina, “O Teletrabalho” in *Questões Laborais*, Coimbra, Ano VIII, 17, 2001, p. 106 e 107.

regeneradora do ordenamento e, muito menos, justificar uma imediata regulamentação. De todo o modo não deixa de ser surpreendente que em finais do século XX, numa sociedade dominada pela tecnologia, se discuta uma modalidade de prestação de trabalho com muitas afinidades com o sistema pré-industrial”.

O conceito de teletrabalho tem sido utilizado de diversas formas ligando-o a uma prestação de trabalho fora das instalações frequentes aceites pelo empregador bem como, aplicam o termo a quaisquer formas distribuídas de trabalho com base nas tecnologias de informação e comunicação, como aquelas em atividades emergentes relacionadas com a indústria da tecnologia financeira em célere crescimento que funde as novas TIC e os serviços financeiros.<sup>62</sup>

Destarte, propomos uma definição de teletrabalho e que se pretende acompanhar na presente dissertação, segundo o qual o teletrabalho consiste numa modalidade de trabalho subordinado, desenvolvida à distância em relação às instalações tradicionais da empresa, com recurso a tecnologias de informação e de comunicação que permitem estabelecer entre o teletrabalhador, o empregador e os demais trabalhadores uma interatividade constante.

Ainda que, talvez também pudéssemos considerar a existência de diversas categorias de teletrabalhadores. Isto é, consagrar na lei a hipótese de diversos modelos de prestação de atividade, nomeadamente, a existência de teletrabalhador domiciliário a tempo inteiro, os teletrabalhadores domiciliários em alguns dias da semana e trabalhadores clássicos nos restantes dias (em regime de alternância), os teletrabalhadores de telecentros e os teletrabalhadores móveis que, como sabemos, executam a atividade na “estrada”, auxiliados sobretudo das tecnologias móveis,<sup>63</sup> podendo a negociação coletiva, atendendo ao setor de atividade em causa, intervir e fixar possíveis modelos de horários de trabalho, determinar os tempos de descanso e os tempos de trabalho, ou coordenar o exercício da atividade em

---

<sup>62</sup> Cfr. Organização Internacional do Trabalho, “Challenges and Opportunities of Teleworking for Workers and Employers in the ICTS and Financial Services Sectors”. outubro de 2016. Disponível para consulta: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---sector/documents/publication/wcms\\_531111.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_531111.pdf). Consultado em 20 de setembro 2021. p. 3

<sup>63</sup> Tal como se encontra disciplinado na Lei Colombiana, a Lei n.º 1221/2008, de 16 de julho. A legislação colombiana sobre teletrabalho é bastante abrangente, uma vez que não só trouxe a definição do que é teletrabalho e teletrabalhador, como também apresenta as formas de como pode ocorrer, ou seja, na modalidade autónoma, móvel ou suplementar. Disponível para consulta: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=31431>



regime de alternância entre o presencial de alguns trabalhadores e o regime à distância de outros, proporcionando essa alteração de regime entre os trabalhadores de tempos em tempos.

Ora, em jeito de conclusão, deve ficar assinalado que nem todo o trabalho subordinado à distância ou prestado no domicílio do trabalhador corresponde a teletrabalho, apenas o será aquele trabalho que, para além de ser desenvolvido primordialmente à distância, envolva o recurso intensivo a tecnologia de informação e comunicação.

Importa, assim, afastar as modernas tendências de identificação entre o teletrabalho e qualquer trabalho prestado à distância, na medida em que simplificam artificialmente a figura do teletrabalho, descaracterizando-o quanto ao seu outro elemento essencial e, por outro lado, também não faz sentido tratar como teletrabalho situações que têm a ver, somente, com o local de trabalho, atendendo a outros fatores que podem constituir-se primordiais na definição de teletrabalho.<sup>64</sup>

---

<sup>64</sup> Cfr. Ramalho, Maria do Rosário Palma, “Tratado de Direito do Trabalho, Parte IV – Contratos e Regimes Especiais”, Almedina, 2019, p. 179.

### **CAPÍTULO III - O TELETRABALHO DOMICILIÁRIO VERSUS TRABALHO NO DOMICÍLIO**

O teletrabalho domiciliário e o trabalho no domicílio consubstanciam duas modalidades contratuais, com algumas características em comum, mas sobretudo com aspetos diferenciadores, ao passo que cada qual respeita as suas próprias regras.

Na multiplicidade de definições de teletrabalho, o elemento topográfico é um dos elementos comuns a todas as noções, no sentido de que o trabalhador exerce a sua atividade fora das instalações do empregador.

Assim, o teletrabalho implica sempre um trabalho à distância, todavia, nem todo o trabalho à distância será teletrabalho, como é precisamente o caso do trabalhador no domicílio.

O trabalho no domicílio encontra-se regulado pela Lei n.º 101/2009, de 8 de setembro e conforme refere o artigo 1.º “A presente lei regula a prestação de atividade, sem subordinação jurídica, no domicílio ou em instalação do trabalhador, bem como a que ocorre para, após comprar a matéria-prima, fornecer o produto acabado por certo preço ao vendedor dela, desde que em qualquer caso o trabalhador esteja na dependência económica do beneficiário da atividade.”

Conforme advoga João Leal Amado, o “trabalho no domicílio é todo aquele que é realizado no domicílio do prestador ou em local por este escolhido, não raro adjacente ao seu domicílio e de que este tem a disponibilidade, casos há em que o trabalhador no domicílio labora com total autonomia (pense-se, p. ex., no alfaiate que tem as portas abertas ao público e que confeciona fatos para uma multiplicidade de clientes), mas também não se desconhece situações em que, sendo discutível a existência de subordinação jurídica, haverá, decerto, dependência económica por parte do prestador em relação ao beneficiário da prestação: dependência económica, seja no sentido de que o trabalhador no domicílio carece dos rendimentos auferidos daquele sujeito para satisfazer as suas necessidades essenciais, seja no sentido de que a atividade deste trabalhador no domicílio se destina, em exclusivo ou quase, àquele sujeito”.<sup>65</sup>

---

<sup>65</sup> Cfr. Amado, João Leal, “Contrato de Trabalho, Noções básicas”, 3.ª edição, Almedina Coimbra, 2019, pp.135 e 136. Tal como Maria do Rosário Ramalho refere “o teletrabalho corresponderá a trabalho autónomo

Ora, ainda que a questão da subordinação seja posta em causa, o autor considera que atendendo à autonomia do trabalhador no domicílio, está presente uma dependência no plano económico-material para com o beneficiário do serviço, resultando assim numa parasubordinação. Isto é, ainda que o trabalhador tenha sobre si um poder de direção, consubstanciando uma autonomia no plano jurídico-formal, permanece adstrito à prestação de serviços para com o beneficiário da atividade encontrando-se economicamente dependente no que concerne ao seu rendimento.<sup>66</sup>

Num plano internacional, também a OIT considerou esta modalidade de contrato numa das suas convenções, tendo esta sido regulada pela Convenção n.º 177 de 20 de junho de 1996, muito embora não tivesse sido ratificada por Portugal.

Na presente Convenção, é definido trabalho no domicílio como aquele que exerce a sua atividade no seu domicílio ou noutro local por ele escolhido, distinto do local de trabalho do empregador, em troca de uma retribuição, e com o intuito de elaborar um produto ou prestar um serviço, de acordo com as indicações do empregador, independentemente de quem forneça os equipamentos, materiais ou outros insumos utilizados.<sup>67</sup>

Consequentemente, a referida Convenção consagra uma igualdade de situações entre o trabalhador no domicílio e os trabalhadores internos (sob contrato de trabalho típico), nomeadamente no que respeita a matérias relacionadas com o emprego, a segurança e saúde no trabalho, a retribuição, a segurança social, proteção da parentalidade, contudo não estabelece os meios nem os instrumentos para tornar efetivos tais direitos.

Destarte, a diferença substancial reside no facto de o teletrabalho enquanto fenómeno recente da sociedade de informação, envolver necessariamente o recurso a tecnologias de informação e comunicação, tornando mais fácil a criação de um laço de subordinação jurídica entre os sujeitos, ao passo que na figura tradicional do trabalho no domicílio o trabalhador exerce a sua atividade de forma autónoma, abrangendo, em regra, atividade em

---

se o teletrabalhador desenvolver a sua atividade com independência perante o credor, sendo especialmente relevante o resultado dessa atividade e, designadamente, se o trabalhador não se enquadrar no seio da organização do credor e não se sujeitar ao poder disciplinar deste.” Cit. p. 175.

<sup>66</sup> O autor João Leal Amado considera a existência de uma criatura híbrida para aludir a esta categoria intermédia de situações entre o trabalho subordinado e o trabalho autónomo.

<sup>67</sup> Cfr. Convenção n.º 177 da OIT sobre o Trabalho no Domicílio, de 20 de junho de 1996.

que predomina o trabalho manual e artesanal, o que contribui para dificultar a fiscalização deste tipo de atividade.

Ao invés do que acontece no caso do teletrabalho no domicílio em que, por força das tecnologias, os trabalhadores encontram-se adstritos a um possível controlo em tempo real e direto pelo empregador, na relação contratual do trabalho no domicílio, expomos que, embora não exista o controlo direto e permanente sobre o trabalhador, a nossa convicção segue no sentido de que podemos atender pela existência de subordinação jurídica se considerarmos um controlo inicial e um controlo final, através da realização da atividade nos moldes e termos previstos.

## CAPÍTULO IV – O PROPÓSITO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

### 4.1 A intervenção da Negociação Coletiva no Direito do Trabalho

Na negociação coletiva, a função dos princípios jurídicos pretende-se como orientação aos interessados e desembaraço aos impasses procedimentais.

Na ótica de Maria do Rosário Ramalho, a dimensão coletiva das relações de trabalho constitui uma consequência da “desigualdade jurídica entre os sujeitos privados num vínculo de direito privado” e, como tal, enquadra-se num “princípio abrangente de compensação de dependência do trabalhador (...) evidenciando o vínculo de trabalho, tendo igualmente repercussões nas situações laborais coletivas.”<sup>68</sup>

Para Bernardo Lobo Xavier, a negociação coletiva constitui o processo privilegiado para resolver questões de trabalho e regulamentar condições de emprego, tal como estabelece a Convenção n.º 98 de OIT, devendo aquela passar pelo encorajamento por parte dos governos, sem prejuízo do consenso dos interessados.<sup>69</sup>

A OIT tem entendido que o direito de negociação coletiva consubstancia uma componente da liberdade sindical e que os próprios governos não devem estabelecer retribuições e muito menos intervir para que obedeçam à sua política económica. Cabe aos trabalhadores e empregadores o direito de negociar e de celebrar convenções coletivas, de acordo com o Direito Comunitário e as legislações e práticas nacionais.

Enquanto João Reis propugna que a autonomia coletiva no ramo jurídico laboral se liga à competência das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores e empregadores, para formularem e regularem suas próprias relações jurídicas, sendo a liberdade de negociação coletiva um dos mais importantes exercícios da autonomia coletiva.<sup>70</sup>

---

<sup>68</sup> Cfr. Ramalho, Maria do Rosário Palma, “Da Autonomia Dogmática do Direito do Trabalho”, Almedina, Coimbra, 2000, p. 414-417.

<sup>69</sup> Cfr. Xavier, Bernardo Lobo, “Manual de Direito do Trabalho”, Letra e Conceitos Lda Editora, 4ª edição, 2020, p. 141.

<sup>70</sup> Cfr. Reis, João. “Resolução Extrajudicial de Conflitos Coletivos de Trabalho”, Tese de doutoramento em Direito, na especialidade de Ciências Jurídico-Empresariais, 2013, p. 806.

Destarte, a negociação coletiva de trabalho enquanto exercício da autonomia coletiva surgiu em decorrência dos movimentos obreiros, alicerçada nos movimentos de greve e da necessidade de resolução dos conflitos coletivos, representando, assim, o início de uma nova forma de Direito, tendo vindo a assistir-se a uma democratização na intervenção do Estado nas relações coletivas ao reconhecer a autonomia coletiva e o poder dos grupos sociais trabalhadores de estes poderem regulamentar os seus próprios interesses, como uma vertente da liberdade sindical e do direito de associação, ambos reconhecidos na CRP.

Na opinião de Jorge Leite ao ser reconhecida a juridicidade à autonomia coletiva comum de determinados sujeitos laborais coletivos, a Constituição está a reconhecer também um espaço próprio ao ordenamento convencional por ela criado. Isto é, fica a admitir-se que há um espaço próprio<sup>71</sup> reservado à autonomia coletiva comum dos sujeitos laborais e que ao ordenamento estadual, ainda que sob certas condições, compete reconhecer e proteger o sistema autónomo resultante da convenção coletiva.

Na mesma linha, João Reis expõe que, apenas em homenagem a outros valores ou interesses constitucionalmente proclamados, devem ser permitidas restrições à autonomia coletiva, ao passo que, o princípio da prevalência da lei deve procurar densificar os limites que decorrem de outros bens constitucionais.

Assim, ao entender-se que a previsão e a regulamentação de procedimentos de resolução de conflitos de trabalho faz parte do conteúdo típico de uma convenção coletiva, podem não só os sujeitos coletivos prover regras sobre condições de trabalho como também, brotar regras e procedimentos destinados à aplicação ou interpretação da convenção, fixar meios para chegar ao exato sentido de determinadas normas, bem como, proceder à criação de procedimentos ou estruturas, permanentes ou ad hoc, com vista à execução da convenção vigente, algo que se tem entendido como uma função conatural à autonomia coletiva.<sup>72</sup>

---

<sup>71</sup> No entanto, Jorge Leite frisa que “espaço próprio” não significa “espaço exclusivo”, pois não há uma reserva de convenção coletiva, no sentido de que não há matérias de que a lei se não possa ocupar, como também não há matérias laborais excluídas do seu âmbito de competência. Significa isto, que a lei não pode excluir em termos gerais a convenção coletiva da regulamentação de matérias laborais, mas significa também que a lei não pode vedar a competência à convenção coletiva a regulamentação de matérias integrantes do seu conteúdo típico. Cfr. Reis, João, “Resolução Extrajudicial De Conflitos Coletivos de Trabalho”, Tese de doutoramento em Direito, na especialidade de Ciências Jurídico-Empresariais, 2013, p. 265.

<sup>72</sup> Cfr. Reis, João, “Resolução Extrajudicial De Conflitos Coletivos de Trabalho”, Tese de doutoramento em Direito, na especialidade de Ciências Jurídico-Empresariais, 2013, p. 266.

Por outro lado, cumpre esclarecer que o recurso à autonomia coletiva não deve ser entendido como uma via excludente da solução judicial, não têm de ser consideradas entre si numa relação de oposição, podendo em certo momento a via judicial estar ao serviço da autonomia coletiva<sup>73</sup> ou numa relação de complementaridade.<sup>74</sup>

Tal como sustenta Gárate Castro, o poder normativo dos representantes dos trabalhadores e empresários compreende não só o poder de regular as condições de trabalho, como também o emprego dos mecanismos de autotutela coletiva, incluindo os que consistem em meios ou procedimentos privados de solução de conflitos.<sup>75</sup>

Segundo o n.º 3 do artigo 56.º da CRP, é possível analisar a autonomia coletiva em formato tríplice, passando pela elaboração de normas e obrigações, pelo gerir e administrar tais normas e obrigações, bem como, disciplinar a composição dos conflitos laborais, mas claro, sem nunca olvidar a garantia do direito constitucional à contratação coletiva, garantia esta que compete à lei a sua realização.<sup>76</sup>

---

<sup>73</sup> Neste sentido, salienta-se a visão do Tribunal Constitucional Espanhol que veio reconhecer a via judicial como um possível “instrumento da autonomia coletiva, na medida em que as partes podem requerer do juiz uma solução para um conflito que não puderam resolver por si mesmas.”

STC 3/1994, de 17 de janeiro - FJ 4.º, citada por D. Barquín, Ordenación..., 131, nota 338.

<sup>74</sup> Por um lado, podemos servir-nos dos meios autónomos de solução de conflitos laborais para “aliviar” os tribunais judiciais e, por outro, em determinadas situações, como as da execução da decisão de um árbitro, não se pode passar sem a intervenção judicial. Ora, partir da ótica da oposição à solução judicial para se chegar àquilo que caracteriza estes meios, considerar-se-á erróneo. O caráter prévio da solução autónoma ou a execução judicial da decisão do terceiro mostram, inequivocamente, que os procedimentos autónomos demandam a colaboração judicial.

A lógica da complementaridade é ainda salientada por *M. Emília Baamonde* ao advertir pela necessidade de “criação de um sistema equilibrado de procedimentos de solução das contendas laborais, com regras de aplicação eficazes que ajudem a sua agilização e deem segurança aos contendores, resolvendo o entrecruzamento entre as vias extrajudiciais e as judiciais (...). Esta é a tarefa que corresponde efetuar ao legislador estatal, em diálogo respeitoso e permanente com a autonomia coletiva...”

“Editorial/La solución extrajudicial de los conflictos laborales”, RL, T. II, 1992, 28.

<sup>75</sup> Cfr. “Composición y solución privada de conflictos de trabajo”, *Separata da Civitas Revista española de Derecho del Trabajo*, n.º 87, 1998, 47, apud Reis, João, “A contratação coletiva na Jurisprudência Constitucional”, in *Boletim de Ciências Económicas, Homenagem ao Prof. Doutor António José Avelãs Nunes*, Volume LVII, 2014.

<sup>76</sup> Na opinião do Senhor Professor João Reis, “cedo se firmou e consolidou a convicção de que, para se tornar operativo, o direito de contratação coletiva carecia de uma interpositio legislatoris”, o que aliás foi reconhecido em jurisprudência, nomeadamente no Ac. n.º 94/92, cuja redação: “a Constituição atribui às associações sindicais a competência para o exercício do direito de contratação coletiva, mas devolve ao legislador a tarefa de delimitação do mesmo direito, aqui lhe reconhecendo uma ampla liberdade constitutiva.”

Ora, na mesma senda se conclui que a liberdade de intervenção do legislador conhece, no entanto, um limite inultrapassável: através de convenção coletiva deverá ser reconhecido um espaço de regulação de matérias laborais, não significando isto um aniquilamento do conteúdo do direito de contratação coletiva. Todavia, a propósito da intervenção do legislador no direito à contratação coletiva, têm sido discutidas algumas posições, nomeadamente que, por um lado, a intervenção legal somente existe como conformadora no sentido de

Tendo bem presente as interpretações díspares relativamente ao papel da lei no âmbito do direito à contratação coletiva, cumpre enunciar que esta temática permanece nebulosa.<sup>77</sup> Por um lado, afirma-se uma “*ampla liberdade constitutiva*” do legislador ao delimitar o direito constitucional à contratação coletiva, por outro, se alude à necessidade de o legislador deixar sempre um conjunto de matérias aberto a essa negociação.

Ora, parece que, para os constitucionalistas Gomes Canotilho e Vital Moreira, o n.º 3 do artigo 56.º da CRP remete para a lei a “delimitação geral do âmbito do direito”<sup>78</sup> e, como tal, pretendem englobar no âmbito do direito a delimitação de matérias sobre as quais pode incidir o direito, reenviando para o legislador ordinário a conformação do domínio e do conteúdo do direito de contratação coletiva.<sup>79</sup>

Consequentemente, consideram que o objeto das convenções coletivas deve ser delimitado a partir da lei, ainda que com algumas limitações constitucionais. Assim, acolher um direito na CRP e condicionar o seu âmbito e o seu conteúdo a uma “*ampla liberdade constitutiva*” do legislador ordinário, seria admitir o aniquilamento substancial de um direito fundamental, neste caso, o direito à contratação coletiva.<sup>80</sup>

Na razão de João Reis, a evolução legislativa sucedida no preceito em questão veio reforçar o entendimento, e do qual sufragamos, que o conjeturado seria reforço da garantia do direito à contratação coletiva e que “a remissão para a lei visava proteger o exercício do direito, nomeadamente, aproveitar a mediação da lei para proteger as categorias de trabalhadores mais fragilizadas e, assim, evitar o desequilíbrio resultante do maior poderio dos empregadores na negociação coletiva.”

---

delimitar o seu âmbito material ou, por outro, sustenta-se que o preceito constitucional corporiza um direito delimitável, e que a remissão para a lei é precisa, quanto ao seu exercício e eficácia.

Cfr. Reis, João, “A contratação coletiva na Jurisprudência Constitucional”, in Boletim de Ciências Económicas, Homenagem ao Prof. Doutor António José Avelãs Nunes, Volume LVII, 2014, p. 2941 e ss.

<sup>77</sup> Cfr. Reis, João, “A contratação coletiva na Jurisprudência Constitucional”, in Boletim de Ciências Económicas, Homenagem ao Prof. Doutor António José Avelãs Nunes, Volume LVII, 2014, p. 2976.

<sup>78</sup> Canotilho, Gomes J. J. e Moreira, Vital, “Constituição da República Portuguesa - Anotada”, Volume I. Coimbra Editora, cit., p. 389.

<sup>79</sup> Para estes constitucionalistas, o “sentido do exercício do direito nos termos da lei” significa que, compete à lei estabelecer regras básicas relativas ao direito à autonormação dos trabalhadores, enquanto o direito à contratação coletiva constitui um direito próprio dos trabalhadores.

<sup>80</sup> Cfr. Reis, João, “A contratação coletiva na Jurisprudência Constitucional”, in Boletim de Ciências Económicas, Homenagem ao Prof. Doutor António José Avelãs Nunes, Volume LVII, 2014, pp. 2977-2979.



Ora, repare-se na ideia de que a lei pode efetivamente delimitar o direito à contratação coletiva, desde que observados os requisitos exigidos para uma possível restrição de direitos fundamentais, nos termos do artigo 18.º da CRP, ao passo que, por regra, todas as matérias laborais poderão ser objeto de negociação e de convenção coletiva, podendo o seu âmbito ser estendido desde que não haja ofensa a interesses públicos de valia superior ou colisão com outros bens constitucionalmente protegidos.<sup>81</sup>

Nesta senda, também Barros Moura propugna que o direito à contratação coletiva abrange, entre outras faculdades, o direito de negociar livremente o conteúdo das convenções e que à lei ordinária cabe definir regras quanto à competência para a celebração de convenções coletivas e quanto às condições de eficácia das respetivas normas, consubstanciando a lei apenas a função de regulamentadora com fins de concretização e possibilitadora de um melhor exercício concreto dos direitos dentro do âmbito material constitucional.<sup>82</sup>

Deste modo, se a criação e o desenvolvimento de procedimentos autónomos de resolução de conflitos visam a promoção da contratação coletiva, compete ao Estado disponibilizar meios públicos e regulamentação jurídica suficiente tendentes a fomentar essa mesma negociação coletiva. Preponderantemente, o Estado deve assumir uma posição de assistência à autonomia dos parceiros sociais, procurando uma intervenção pública seletiva e, em geral, subsidiária.

De facto, a contratação coletiva pode, neste contexto jurídico-legal, revelar-se um instrumento preponente e de importância indiscutível na regulação do exercício de uma atividade em regime de teletrabalho, mormente, através do poder de reflexão sobre a consequente evolução da presente realidade junto dos trabalhadores e entidades empregadoras, questões e desafios atinentes à proteção dos dados pessoais, as formas de

---

<sup>81</sup> Cfr. Reis, João, “A contratação coletiva na Jurisprudência Constitucional”, in Boletim de Ciências Económicas, Homenagem ao Prof. Doutor António José Avelãs Nunes, Volume LVII, 2014, p. 2980.

<sup>82</sup> Cfr. Reis, João, “A contratação coletiva na Jurisprudência Constitucional”, in Boletim de Ciências Económicas, Homenagem ao Prof. Doutor António José Avelãs Nunes, Volume LVII, 2014, p. 2981.

resolução alternativa de litígios, o respeito pela privacidade do teletrabalhador, entre outros.<sup>83</sup>

Importa assim refletir sobre os desafios estruturais trazidos pela adoção massiva e constante desta modalidade de trabalho, considerando as alterações legais que foram implementadas no imediato devido ao contexto de pandemia, ao preconizar o papel que os parceiros sociais e a contratação coletiva podem desempenhar.

A negociação coletiva enquanto processo de tomada de decisões sobre as regras que disciplinam a atividade conjunta (ou a parte nuclear) de produção normativa das associações de trabalhadores e de empregadores, encontra-se realizada ao abrigo da norma do artigo 56.º, n.ºs 3 e 4 da CRP e das normas infraconstitucionais que a densificam e concretizam.

Portanto, a remissão para a lei, contida no citado artigo 56.º, n.º 3 da CRP, confere ao legislador uma margem de conformação não somente quanto à competência e ao modo de exercício desse direito, mas também quanto à sua própria substância, nomeadamente, na definição das matérias elegíveis para serem objeto de contratação coletiva, desde que isso não implique uma injustificada restrição do seu âmbito.

#### **4.2 A Negociação de Convenções Coletivas**

Na verdade, Jorge Leite acabou por identificar algumas modalidades de negociação coletiva, podendo referir-se a uma negociação coletiva tripartida, que consiste numa negociação realizada no âmbito da concertação social, incluindo um acordo entre as estruturas representantes dos trabalhadores, dos empregadores e o governo; observa-se também uma negociação coletiva realizada ao abrigo de norma jurídica específica, isto é, por um lado, a norma prevê a negociação e identifica os respetivos sujeitos negociais, por outro, regula o próprio processo negocial, a título de exemplo, os processos de despedimento coletivo, bem como, a suspensão coletiva dos contratos de trabalho, também conhecido como Lay-off; enquanto a negociação coletiva totalmente autorregulada, fruto do exercício da autonomia coletiva das partes reflete uma total abstenção do Estado legislador; e, por

---

<sup>83</sup> Cfr. Internacional Labour Organization, “La libertad de asociación y la libertad sindical en la práctica: lecciones extraídas.”, Oficina Internacional del Trabajo. 2008.

último, entende-se que da negociação coletiva de trabalho típica resulta a celebração de uma convenção coletiva do trabalho.<sup>84</sup>

João Reis descreve que não há uma ideia única acerca da definição da negociação coletiva de trabalho, entretanto, analisando-se num sentido amplo, explica que a negociação coletiva de trabalho pode ser definida como “aquela que é realizada por pessoas laborais com vista a estabelecer uma disciplina para as condições de trabalho ou para as relações que giram em torno destas condições”.<sup>85</sup>

Quanto à negociação coletiva típica, o autor define como sendo aquela realizada pelos sujeitos constitucionais e legitimados pela lei cujo fim corresponde à celebração de uma convenção coletiva de trabalho e que tenha a tramitação realizada conforme procedimento previsto na legislação, gerando, como produto final, uma fonte do Direito do Trabalho.

Na opinião de Maria do Rosário Palma Ramalho, as convenções coletivas - instrumentos que decorrem da negociação coletiva - desempenham apropriadamente sua função de “compensar a tradicional debilidade do trabalhador na negociação de suas condições de trabalho, ao mesmo tempo que uniformiza o regime laboral das categorias profissionais.”

As convenções coletivas consistem precisamente “na universalização da tutela laboral”, uma vez que atingem “um número cada vez maior de trabalhadores, com o crescimento do sindicalismo e a tendência expansionista tradicional do Direito do Trabalho.”<sup>86</sup>

No ordenamento jurídico português, tal como afirma Jorge Leite<sup>87</sup>, a negociação coletiva de trabalho típica é o procedimento tido por adequado ao exercício da competência normativa estabelecida no n.º 3 do artigo 56.º da CRP, constituindo a convenção coletiva de

---

<sup>84</sup> Cfr. Leite, Jorge. “O Sistema Português da Negociação Colectiva”, in *Temas Laborais Luso-Brasileiros*, Coimbra Editora e JUTRA (Associação Luso-Brasileira de Juristas do Trabalho), 2020, pp. 129 e 130.

<sup>85</sup> Cfr. Reis, João. “Resolução Extrajudicial de Conflitos Colectivos de Trabalho”, Tese de doutoramento em Direito, na especialidade de Ciências Jurídico-Empresariais, 2013, pp. 807- 811 e nota 1644 pp. 810-811.

<sup>86</sup> Cfr. Ramalho, Maria do Rosário Palma, “Tratado de Direito do Trabalho, Parte III - Situações Laborais Colectivas”, Lisboa: Editora Almedina, 2012, p. 195.

<sup>87</sup> Cfr. Leite, Jorge, “O Sistema Português da Negociação Colectiva”, in *Temas Laborais Luso-Brasileiros*, Coimbra Editora e JUTRA (Associação Luso-Brasileira de Juristas do Trabalho), 2020, pp. 130 e 138.

trabalho o produto logrado da negociação coletiva de trabalho, e sendo essa dividida em três espécies: o contrato coletivo do trabalho, que é firmado entre associações sindicais e associações de empregadores; o acordo coletivo de trabalho, realizado entre associações sindicais e uma pluralidade de entidades empregadoras para uma pluralidade de empresas; e, um acordo de empresa que é estabelecido entre sindicatos e um empregador de uma só empresa.<sup>88</sup>

Ora, nas palavras de Bernardo Lobo Xavier, as convenções coletivas de trabalho “constituem uma expressão de sociedade livre” reconhecendo-se a autonomia das forças sociais ao exprimir uma manifestação de pluralismo jurídico, em que o Estado se encontra disposto a aceitar a criação do Direito pelos grupos interessados.<sup>89</sup>

As convenções irradiam um Direito do Trabalho dinâmico, espontâneo, com vigor e iniciativa, conformando o melhoramento das condições de vida dos trabalhadores na descoberta e institucionalização de novas regalias sociais, constituindo assim, uma forma privilegiada de resolver os conflitos coletivos de trabalho.

As convenções coletivas de trabalho começaram a difundir-se na Europa, a partir do século XIX, e constituíram um meio importante para a atenuação da chamada “questão social”, estabelecendo uma certa pacificação nas relações industriais. Esta pacificação evidenciou-se no lado dos trabalhadores, superando a atomização do mercado de trabalho através das suas organizações representativas, quer no lado patronal na medida em que as convenções contribuíram para a paz social e disciplinaram a concorrência de mão de obra, fundando assim a homogeneização das condições de trabalho.<sup>90</sup>

Em Portugal, as convenções apenas começaram a ter verdadeira expressão no período corporativo, nomeadamente com o DL n.º 49212, de 28 de agosto de 1969, diploma que, não

---

<sup>88</sup> Isto é, nos contratos, ambos os sujeitos das convenções são de carácter associativo ou grupal, enquanto nos acordos o lado patronal é representado por sujeitos individuais. Tal encontra-se estabelecido no n.º 3 do artigo 2º do Código do Trabalho português. Cfr. Xavier, Bernardo Lobo, “O Manual de Direito do Trabalho, Letra e Conceitos Lda Editora, 4ª edição, 2020, p. 142.

<sup>89</sup> Cfr. Xavier, Bernardo Lobo, “O Manual de Direito do Trabalho, Letra e Conceitos Lda Editora, 4ª edição, 2020, pp. 141-145.

<sup>90</sup> Cfr. Xavier, Bernardo Lobo, “O Manual de Direito do Trabalho, Letra e Conceitos Lda Editora, 4ª edição, 2020, p. 143.

obstante vigorar num quadro legal de proibição de greve, contemplava mecanismos (como a obrigação de negociar) suscetíveis de dinamizar a conclusão de convenções coletivas.

A revolução de 1974 determinou uma inversão das relações de força entre os parceiros negociais, que se traduziu na celebração de inúmeras convenções coletivas marcadas por um incremento das regalias dos trabalhadores. Vários diplomas legais se sucederam na procura da estabilidade em termos de devolução do processo negocial às partes e da consagração da autonomia coletiva, acentuando, no entanto, a responsabilização dos parceiros sociais e o seu dever de negociação.

Do ponto de vista substancial, o CT trouxe alguns pontos relativos à contratação coletiva, contendo normas tendentes à sua reanimação, concedendo mais autonomia às partes e, ainda, promovendo a articulação de convenções coletivas outorgadas em diferentes níveis.

Hoje, podemos esperar também uma mudança de paradigma no que se refere à negociação coletiva e aos acordos, em decorrência da necessidade de adaptá-la às atuais realidades. Mudanças disruptivas têm consequências que também são disruptivas, e isso poderá comprometer a identidade dos próprios acordos, provocando alterações, nomeadamente, na forma como aqueles podem ser negociados e estruturados, em termos de conteúdo retratado, assim como, no destaque das partes envolvidas no mesmo.

### **4.3 A Negociação Coletiva e a Organização Internacional do Trabalho**

A Organização Internacional do Trabalho, constitui uma das agências especializadas da Organização das Nações Unidas, instituída em 1919, tendo sido criada para a formulação e aplicação de normas internacionais do trabalho, sob a forma de convenções<sup>91</sup> e de recomendações, que dependem ou não de ratificação dos Estados soberanos.

Para a Organização Internacional do Trabalho, a negociação coletiva de trabalho é entendida como um processo que ocorre entre um empregador, um grupo de empregadores, ou uma ou mais organizações de empregadores, como uma parte e, entre uma ou mais

---

<sup>91</sup> As convenções da OIT quando ratificadas por um determinado país, passam a integrar seu ordenamento jurídico.

organização de trabalhadores como outra, no sentido de alcançar um acordo sobre as condições de trabalho ou sobre as relações entre as partes envolvidas.

Segundo o artigo 2.º da Convenção n.º 154 sobre Negociação Coletiva, de 1981, fala-se em “negociações todas as que ocorram entre, por um lado, um empregador, um grupo de empregadores ou uma ou mais organizações de empregadores, e, por outro lado, uma ou mais organizações de trabalhadores, com o objetivo de: mais organizações de trabalhadores”.

Entre as inúmeras convenções e recomendações<sup>92</sup> da OIT que fazem parte do Direito Internacional do Trabalho, destacam-se as que dispõem – ainda que não especificamente – sobre a negociação coletiva, a ligação existente entre a liberdade sindical, negociação coletiva de trabalho e o contrato coletivo de trabalho, contribuindo para a promoção e estímulo deste instrumento, de forma que os governos, através das suas legislações, consigam despoletar e incentivar a prática da negociação coletiva ao considerarem ser essa a melhor forma de solucionar e de prevenir os conflitos coletivos laborais.<sup>93</sup>

Em Portugal, o direito de associação constitui um direito fundamental expressamente previsto na CRP e é, igualmente, um pilar basilar no nosso sistema de relações laborais e de afirmação de trabalho digno. Consequentemente, o diálogo social a todos os níveis, nomeadamente a concertação social tripartida e a negociação coletiva setorial estão amplamente previstas e densificadas em fontes legislativas, sobretudo no nosso Código do Trabalho.

---

<sup>92</sup> Estes instrumentos orientam e dão assistência aos Estados Membros que pretendam tomar medidas para promover a negociação coletiva. Entre várias, podemos salientar a Convenção n.º 87 sobre a Liberdade Sindical e a Proteção do Direito Sindical complementada pela Recomendação n.º 98 que prevê medidas que incentivem o desenvolvimento da negociação coletiva e para encorajar a utilização de processos de negociação voluntária entre organizações de empregadores e organizações de trabalhadores, com o fim de regulamentar os termos e condições de emprego; outra particularmente relevante é a Convenção sobre a Negociação Coletiva (n.º 154) que estipula quais as partes da negociação e os seus objetivos; destaca-se também a Recomendação sobre Contratos Coletivos (n.º 91) na qual inclui diretrizes para o estabelecimento de mecanismos de negociação, celebração e renovação de acordos, através de meios acordados entre as partes ou através da legislação ou regulamentação nacional.

<sup>93</sup> Cfr. Relatório sobre Negociação Coletiva: Guia de políticas/departamento de Governança e tripartismo (Governance), Departamento de igualdade e condições de trabalho (Workquality), OIT, 2015. Disponível para consulta: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms\\_714849.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_714849.pdf)

Com todas as alterações económicas e sociais verificadas nas últimas décadas, tem-se notado uma certa preocupação da OIT para atender às atuais exigências e tendências de adaptabilidade, sem prejuízo maior à finalidade do Direito do Trabalho, tendo em vista que é notadamente revestida de técnicas jurídicas propícias a acompanhar as transformações que estão ocorrendo nas relações de trabalho.

Consequentemente, a heterogeneidade do contexto do trabalho e das diferentes experiências pessoais decorrentes da pandemia é um tema que também tem vindo a preocupar a Organização Internacional do Trabalho.

Considera-se que existem lacunas que devem ser debatidas num diálogo amplo com os empregadores e trabalhadores, e com os governos, com o intuito de encontrar soluções que conduzam a um trabalho digno, independentemente da sua forma.

As recentes preocupações com a crescente desigualdade e instabilidade laboral em diversos países enfatizaram o papel desempenhado pela negociação coletiva.

As negociações coletivas revelam-se enquanto mecanismo adequado, pois possibilitam o equilíbrio da força de pactuação entre empregadores e trabalhadores.

#### **4.4 A flexibilização laboral por meio da Negociação Coletiva**

A negociação coletiva é um direito fundamental e um instrumento poderoso para o sucesso económico e a equidade social, sobretudo em tempos de transformação profunda. Tem revelado um papel cada vez mais interventivo, não podendo ser negligenciada no domínio do teletrabalho.

O entendimento da própria OIT, tem-se revelado no sentido de que a negociação coletiva constitui um ponto de equilíbrio social, pois nela convergem os interesses conflitantes das partes envolvidas na relação laboral.

Revelou-se enquanto instrumento que possibilita a criação de normas jurídicas ajustadas às particularidades das partes, constituindo-se, portanto, o meio mais adequado para se obter uma harmonia entre o direito dos trabalhadores e os interesses empresariais.

Apesar da deslocalização do trabalhador, este goza exatamente dos mesmos direitos que o trabalhador presencial a tempo inteiro, pelo que a promoção da participação e da representação do teletrabalhador poderia ajudar a estabelecer limites ou critérios que, facilitassem a interpretação de determinadas questões subjacentes à matéria do teletrabalho.

Enquanto instrumento privilegiado, propício e eficaz para consecução da flexibilização das condições de trabalho, representa uma via de dinamização da economia, estando a doutrina laboral, em sua maioria, convicta que a melhor forma de realizar a flexibilização das condições de trabalho é por meio da negociação coletiva.

Aliás, essa flexibilização ajusta a capacidade de adaptar a função tradicional de melhoria das condições de trabalho às necessidades empresariais constantes e competitivas exigidas atualmente, constituindo essa uma das funções atribuídas à negociação coletiva.

Na opinião de Bernardo Xavier, a negociação coletiva propicia um exercício mais justo confiando aos próprios interessados a disciplina das relações de trabalho.

Alain Supiot defende que “a negociação coletiva constitui a instituição mais dinâmica e o instrumento apropriado para a assimilação e a adaptação permanente às mutações, face à heterogeneidade das formas de organização do trabalho, à participação de diferentes protagonistas e ao progressivo e inter-relacionamento dos problemas”.<sup>94</sup>

Para o autor, a negociação coletiva é a peça chave do processo de flexibilização das condições de trabalho, tendo em vista a sua adaptabilidade às realidades económicas, à gestão empresarial e aos interesses específicos das diversas categorias de trabalhadores.

Na ótica de Maria do Rosário Ramalho, enquanto mecanismo transnacional e revestido de carácter transitório, a negociação corresponde ao instrumento mais oportuno para adequar a situação das partes envolvidas ao contexto económico e social atual, podendo ser adaptada a cada momento.<sup>95</sup>

---

<sup>94</sup> Cfr. Supiot, Alain. “Transformações do trabalho e futuro do Direito do Trabalho na Europa”, Associação de Estudos Laborais (perspetivas laborais – 1), Coimbra Editora, 2003, p. 148.

<sup>95</sup> Cfr. Ramalho, Maria do Rosário Palma. “Tratado de Direito do Trabalho: Parte III – Situações Laborais Colectivas”. Almedina Coimbra. p. 215.



Ademais, descreve que a negociação coletiva é muito mais adaptável às exigências de gestão do empregador e aos interesses específicos dos trabalhadores do que a norma legal “pelo facto de ser estabelecida pelos próprios destinatários das normas, mas também pelo facto de ser, por princípio, a mais efêmera”.<sup>96</sup>

No mesmo sentido, muitos autores enaltecem a modalidade de regulamentação das normas por via da negociação coletiva típica, na medida em que “favorece soluções de maior flexibilidade e de experimentação”, em razão da vigência limitada das convenções coletivas de trabalho, possibilitando a manutenção da tutela dos trabalhadores ao nível do contrato de trabalho.

Para a OIT, a negociação coletiva traduz-se no mecanismo próprio e flexível para se lograr concessões recíprocas, na medida em que, o “dar e receber” da negociação coletiva induz as partes a fazerem concessões sobre as suas intenções iniciais com o intuito de um resultado/solução aceitável.<sup>97</sup>

Aliás, destaca o papel da negociação também numa comparação com a lei, pelo que permite ser afetada pelas alterações propostas com a intenção de provocar transformações quer nas decisões de empregadores quer nas proposições dos trabalhadores, através dos seus representantes.

A OIT confirma que “lacunas ou áreas cinzentas na lei que têm proporcionado um terreno fértil para o desenvolvimento de acordos de trabalho não padronizados [...] resultaram do declínio da negociação em países onde os acordos coletivos foram anteriormente a forma dominante de regulamento.”<sup>98</sup>

Ademais, pede para reforçar a negociação e " garantir que todos os trabalhadores, independentemente de sua disposição contratual, têm acesso à liberdade de associação e direitos de negociação coletiva.”

---

<sup>96</sup> Cfr. Ramalho, Maria do Rosário Palma, “Tratado de Direito do Trabalho: Parte I – Dogmática Geral”, p.82 e “Da Autonomia Dogmática do Direito do Trabalho”. Almedina Coimbra. p. 612.

<sup>97</sup> Cfr. Organização Internacional do Trabalho, “Negociar la flexibilidade: Función de los interlocutores sociales y del Estado”, 2000, pp.134-173.

<sup>98</sup> Cfr. Estudo realizado por European Economic and Social Committee, “Overview of the national strategies on work 4.0: a coherent analysis of the role of the social partners”, 2018. Disponível para consulta: <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/publications-other-work/publications/overview-national-strategies-work-40-coherent-analysis-role-social-partners-study>

Diante das expostas considerações, podemos observar que uma promoção consciente e responsável da flexibilização das condições de trabalho pode suceder por via da negociação coletiva de trabalho.

Neste caso, consideramos que a intervenção da negociação coletiva poderá resultar num esclarecimento à prática do teletrabalho, na medida em que, para algumas empresas o teletrabalho configura-se como um regime de utilização esporádica, para outras um recurso permanente, enquanto tantas outras enuncia como alternativa para determinados setores. A promoção consciente e responsável de tal flexibilização, no nosso entendimento, passará por uma adequação de conteúdo por parte da contratação coletiva adequado à mudança de paradigma do trabalho, envolvendo novas matérias, em especial as questões debatidas acerca do horário de trabalho, da conciliação entre vida profissional e vida privada, regras relativas à determinação no que se enquadra enquanto acidente de trabalho ou até mesmo no enquadramento de tal figura apenas em regime híbrido, mediante propostas de medidas ou critérios que estipulem uma melhor concretização das normas legais. Portanto, consideramos que as próprias normas legais em conjunto com os parceiros sociais poderão auxiliar na legitimação desta flexibilização.

## **CAPÍTULO V – VULNERABILIDADES DO TELETRABALHO ENQUANTO DESAFIOS À NEGOCIAÇÃO COLETIVA**

### **5.1 A questão da Subordinação Jurídica e o Poder de Direção no Teletrabalho**

O contrato de trabalho está definido no artigo 11.º do Código do Trabalho como “aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade a outra ou outras pessoas, no âmbito da organização e sob a autoridade destas”.

Assim, por um lado, existe o dever do trabalhador na prestação da sua atividade mediante o pagamento de uma retribuição e, por outro, o empregador que (pessoa singular ou coletiva), através da força de trabalho que o trabalhador coloca à sua disposição, determina a forma como deve ser executada a prestação.

Verifica-se que a subordinação jurídica pressupõe a posição desigual entre empregador e trabalhador, cuja atividade laboral prestada pelo trabalhador é desempenhada sob a autoridade do empregador, ficando aquele vinculado ao dever de obediência, cumprindo as ordens e instruções do empregador respeitantes à execução ou disciplina do trabalho<sup>99</sup>.

Todavia, este dever de obediência encontra-se sujeito a limites, esses, condicionados pelos direitos e garantias do trabalhador que estão estabelecidos nos artigos 14.º a 22.º e no n.º 1 dos artigos 128.º e 129.º do Código do Trabalho ou em outros artigos da legislação laboral, em instrumentos de regulamentação coletiva, em regulamentos de empresa ou no próprio contrato individual de trabalho.

Na opinião de António Monteiro Fernandes<sup>100</sup> “aquilo a que o trabalhador se obriga é, fundamentalmente, a colocar e manter a sua força de trabalho disponível pela entidade patronal, em certos termos e dentro de certos limites qualitativos e quantitativos, enquanto o contrato vigorar”.

---

<sup>99</sup> Vide a alínea e), n.º 1 do artigo 128.º do CT.

<sup>100</sup> Cfr. Fernandes, António Monteiro, “Direito do Trabalho”, 15.ª edição, Almedina, 2010, p. 134.

Maria Palma Ramalho<sup>101</sup> e Luís Meneses Leitão<sup>102</sup> complementam esta posição afirmando que, embora a atividade do trabalhador seja relativamente indeterminada, a sua posição não se reduz a uma mera disponibilidade perante o empregador porque o objeto do contrato de trabalho consiste no desenvolvimento de uma atividade.

Face às dificuldades que se colocavam em relação à caracterização da relação laboral como sendo um contrato de trabalho, a doutrina e a jurisprudência recorreram à elaboração de uma série de indícios que, uma vez verificados, podiam criar uma presunção de que o vínculo podia ser qualificado como sendo um contrato de trabalho.

Os indícios que ajudariam a caracterizar o contrato de trabalho seriam “o local, tempo e modo da prestação definidos pelo seu beneficiário (execução da prestação em local determinado pelo empregador, vinculação a um horário de trabalho, controlo externo, ou pela hierarquia, do modo da prestação); a obediência a ordens; a dedicação exclusiva à atividade; a sujeição às regras institucionais, à disciplina da empresa; a utilização dos meios e dos instrumentos de trabalho do credor na realização da prestação; a integração da atividade do devedor numa organização de meios definida exclusivamente pelo beneficiário; a retribuição em função do tempo de trabalho e não em função do resultado desse trabalho bem como, a observância dos regimes fiscal e de segurança social próprios do trabalho por conta de outrem”<sup>103</sup>.

No elenco dos indícios de subordinação “é geralmente conferido ênfase particular aos aspetos que dizem respeito ao chamado “momento organizatório” da subordinação, nomeadamente, a vinculação ao horário de trabalho, a execução da prestação em local definido pelo empregador, a existência de controlo externo do modo de prestação, a obediência a ordens, a sujeição à disciplina da empresa – todos estes constituem elementos retirados da situação típica de integração numa organização técnico-laboral gerida por outrem”.<sup>104</sup>

---

<sup>101</sup> Cfr. Fernandes, António Monteiro, “Direito do Trabalho”, 15ª edição, Almedina, 2010, pp. 402 e 403.

<sup>102</sup> Cfr. Fernandes, António Monteiro, “Direito do Trabalho”, 15ª edição, Almedina, 2010, pp. 281 e 282.

<sup>103</sup> Acórdão do TRL de 11 de fevereiro de 2015 - Processo n.º 4113/10.2TTLSB.L1-4

<sup>104</sup> Acórdão do STJ de 31 de janeiro de 2012 – Processo n.º 121/04.0TTSNT.L1.S1.

Assim, o Código do Trabalho respondendo ao entendimento da doutrina e da jurisprudência, consagrou, através do método indiciário, a presunção de contrato de trabalho quando se verificarem alguns dos indícios como, a execução da atividade em local pertencente ou determinado pelo empregador, a pertença dos equipamentos de trabalho ao beneficiário da atividade, a delimitação do horário de trabalho pelo beneficiário e o pagamento de uma quantia ao prestador da atividade como contrapartida da mesma (artigo 12.º, n.º 1).

A emergência do teletrabalho tem provocado perplexidades que podem dar a ideia de que existe “desregulamentação dos mercados laborais, centrada na crise do “clássico” contrato de trabalho”<sup>105</sup> com a “aparente ausência de controlo do trabalhador, para alguns o fim da subordinação.

Pelo facto de a relação de trabalho ser efetuada à distância, não significa que exista um entrave a que o teletrabalho seja enquadrado como uma relação jurídica no domínio laboral, apenas implica que as avaliações dos indícios de subordinação jurídica sejam adaptadas, na medida em que se introduz uma nova conceção de local de trabalho.<sup>106</sup>

Portanto, o enquadramento do trabalhador enquanto teletrabalhador subordinado passa pela consideração de saber se o trabalhador em causa executa a sua prestação mediante tais indícios de subordinação dispostos no artigo 12.º do CT ou se, se trata de um trabalhador autónomo que executa a sua prestação laboral afastada da observância desses indícios.

De acordo com António Monteiro Fernandes<sup>107</sup> “o que distingue o teletrabalho, na sua pureza, é o facto de a subordinação jurídica se concretizar, não no plano da relação presencial entre o trabalhador e a sua chefia ou o empregador, mas mediante o uso de instrumentos e processos comunicacionais de direção, seguimento e controlo da atividade do trabalhador à distância”. Significa isto que o teletrabalhador pode ser tanto ou mais

---

<sup>105</sup> Cfr. Almeida, Maria do Rosário, “O Teletrabalho (Levantamento e Caracterização)”, in Relatório no âmbito do Projecto Victori@, ADAPT, Lisboa, 2000, p. 25.

<sup>106</sup> Cfr. Santos, Jair Teixeira dos, “Subordinação Jurídica e o Trabalho à Distância” in Minerva, Revista de Estudos Laborais, Ano V, n.º 9, 2006, p. 198.

<sup>107</sup> Cfr. Santos, Jair Teixeira dos, “Subordinação Jurídica e o Trabalho à Distância” in Minerva, Revista de Estudos Laborais, Ano V, n.º 9, 2006, p. 461.

eficazmente supervisionado à distância, mediante o recurso às novas tecnologias, podendo resultar no incremento da subordinação jurídica.

Há quem considere<sup>108</sup> que emergiu um novo fenómeno e que se encontra entre a subordinação e a autonomia, apelidando-o de «parasubordinação» ou «telesubordinação», considerando que se trata de uma subordinação indireta do teletrabalhador sendo esta mediada pelas novas tecnologias de informação e de comunicação.

João Leal Amado advoga no sentido de que o teletrabalho pressupõe um rígido controlo patronal e esclarece que há uma “relação marcada por uma acentuada subordinação jurídica e por um apertado controlo da prestação por banda do empregador entre dois sujeitos separados no espaço por muitos quilómetros, defendendo assim a chamada telessubordinação”.<sup>109</sup>

Maria Palma Ramalho refere que os indícios tradicionais de subordinação devem ser apreciados e valorizados em consonância com esta evolução tecnológica.

Acontece que, pelo facto de o teletrabalho consistir numa atividade deslocalizada, há tendência para desvalorizar o local de trabalho na aferição da subordinação jurídica, tornando-se necessário considerar outros indicadores para a sua averiguação<sup>110</sup>.

Ora, quando estamos perante uma ligação online entre o teletrabalhador e o empregador, indicia-se a existência de subordinação jurídica na medida em que esta conexão é compatível com o exercício contínuo e em tempo real do controlo da atividade do trabalhador, potenciando-se o poder de direção do empregador. Ainda que o teletrabalhador não efetue a sua atividade nas instalações do beneficiário, pode considerar-se na análise do contrato de teletrabalho, alguns indícios de subordinação jurídica, tais como, a sua presença no organograma da empresa, em listagens de distribuição de documentos, em especial se visam divulgar instruções, normas ou procedimentos, a participação em reuniões ou eventos da empresa, assim como, os instrumentos de trabalho afetos à utilização do teletrabalho, pelo

---

<sup>108</sup> Cfr. Salomão, Resedá, “O direito à desconexão: uma realidade no teletrabalho” in Revista do Direito do Trabalho, n.º 126, São Paulo, 2007, p. 9 a 11.

<sup>109</sup> Cfr. Amado, João Leal, “Contrato de Trabalho, Noções básicas”, 3ª edição, Almedina, p. 132.

<sup>110</sup> Cfr. Redinha, Maria Regina, “Teletrabalho: Anotação aos artigos 233.º a 243.º do Código do Trabalho de 2003”, Faculdade de Direito da Universidade do Porto, p. 3.

que se presumem propriedade do empregador, a quem compete a respetiva instalação e manutenção, bem como o pagamento das despesas inerentes.

Aliás, o artigo 169.º do CT dá especial destaque à necessidade de «integração do trabalhador» ao exigir que o empregador proporcione ao teletrabalhador contactos regulares com a empresa e com os demais trabalhadores.

E daqui pode também resultar que, os empregadores ao aproveitarem as dificuldades de qualificação jurídica do teletrabalho podem não assumir um vínculo ao abrigo do Código do Trabalho.

Conforme bem pontua Glória Rebelo, “um trabalhador que não é observado não está necessariamente sem supervisão, e com certeza nenhum trabalhador é supervisionado só porque o empregador ou o superior hierárquico está por perto; uma maneira alternativa de supervisionar os teletrabalhadores – como qualquer outro trabalhador – é, como propõem algumas correntes, a de gerir indiretamente o seu trabalho e monitorar os resultados”.<sup>111</sup>

Por outro prisma, ao considerar que o empregado exerce as suas funções fora das instalações empresariais e, portanto, a presença diária ao local de trabalho se trata de uma questão valorizada para a configuração da subordinação jurídica, coloca-se em causa se esta se encontra presente nos contratos de teletrabalho. Neste sentido, cumpre pôr em pauta se o teletrabalho, como meio de descentralização geográfica e que acaba por afastar fisicamente o empregado das instalações de seu empregador, mesmo diante desta característica mantém ou ameaça o modelo clássico da relação laboral, ou seja, se está preenchido o critério da subordinação. Isto porque, o empregado assim contratado não está sujeito ao controlo presencial e direto, mas ao contrário, há uma fiscalização indireta e virtual, que se pode chamar de teledireção.<sup>112</sup>

Com a avançada tecnologia e aperfeiçoamento dos meios de comunicação, o local físico em que o trabalhador se encontra acaba por se tornar menos relevante dentro do que se espera como meios de exercer a subordinação jurídica, mas, em verdade, a utilização da

---

<sup>111</sup> Cfr. Rebelo, Glória, “Teletrabalho e Privacidade, Contributos e Desafios para o Direito do Trabalho”, 1ª Edição, RH Editora, 2004, p. 85.

<sup>112</sup> Cfr. Moreira, Teresa, Coelho, “Esfera privada do trabalhador e novas tecnologias”, in Minerva – Revista de Estudos Laborais, Universidades Lusíada, Ano III, nº. 4, Almedina, Coimbra, 2004, pp. 27-40.

informática permite que o controle possa ser realizado em tempo real e a qualquer momento, ao que sempre haverá presente o poder diretivo.

Assim, atentemos em particular, à nova “conceção de tempo” uma vez que está relacionada com o conceito de subordinação jurídica. Ora, tem-se colocado a questão em discussão se, com a prestação de teletrabalho executado a partir do domicílio, a questão da subordinação jurídica fica mitigada, considerando que o trabalhador, longe da empresa, é senhor da organização do seu tempo, descurando-se o controlo de horário.

Na opinião de Glória Rebelo, a resposta a esta questão envolve a análise da diversidade de situações de teletrabalho, ainda que considere que com “a utilização das TIC em rede muitos teletrabalhadores ficam mais dependentes dos empregadores – e em consequência sujeitos a um poder de direção mais “apertado” – do que se estivessem no local da empresa,” reafirmando o grande poder envolvente da utilização do computador que, para além de instrumento de trabalho, poderá consubstanciar um instrumento de controlo da atividade laboral.<sup>113</sup>

Acresce também o artigo 97.º do CT que consagra o poder de direção do empregador, pelo que lhe permite dirigir e organizar a atividade, determinando os parâmetros de execução da prestação.

A autora considera que o teletrabalho representa um instrumento de gestão de recursos humanos, pois enquanto forma de organizar o trabalho parece assentar mais em torno dos processos e dos resultados do que em torno das funções e hierarquias, o que pode constituir uma figura desafiante para a reconfiguração do tradicional exercício do poder de direção do empregador.

O poder de direção no teletrabalho, na sua opinião, passa por considerar que no exercício da sua atividade é atribuído ao teletrabalhador um conjunto de funções correspondentes a “uma atividade” que se define pelas necessidades da empresa e pelas aptidões e qualificações do trabalhador, e não um determinado posto na organização. Consequentemente, atenta que seja necessário um alerta de forma a acautelar um eventual

---

<sup>113</sup> Cfr. Rebelo, Glória, “O Trabalho na Era Digital – Estudos Laborais”, Almedina Coimbra, 2021, p. 39.



enfraquecimento do poder de direção, podendo o empregador perder o controlo direto sobre a atividade dos seus trabalhadores.<sup>114</sup>

Também este entendimento é corroborado por Maria do Rosário Ramalho ao referir que “se a distância do trabalhador relativamente ao centro produtivo não for de molde a diminuir a sua disponibilidade perante o empregador nem a impedir a sua sujeição aos respetivos poderes laborais, o local de trabalho será irrelevante”.<sup>115</sup>

Consideramos que a subordinação deve ser analisada a partir da existência de elementos que denotem a integração do empregado junto à organização empresarial, isto é, deve considerar-se o modo operacional, bem como a forma de conexão entre as partes, o cumprimento de objetivos mediante a estipulação de orientações e prazos, dando a garantia do fiel cumprimento da relação existente e vinculada por força de contrato de trabalho.

Ainda que o teletrabalhador não esteja sujeito à forma clássica de tempo de trabalho, a subordinação jurídica não deixa de estar presente desde que haja o devido cumprimento das metas estabelecidas pelo empregador, o que significa dizer que está em causa uma maior autonomia, que pode ser bastante benéfica para ambas as partes, pelo que pode se dizer que existe uma “mudança do controlo do tempo de trabalho para o controlo dos resultados”.<sup>116</sup>

Desta forma, entendemos que no teletrabalho há uma subordinação virtual, em que a atividade pode ser desenvolvida de forma habitual em local diverso da instalação empresarial, sendo os instrumentos informáticos e tele comunicativos propriedade do empregador, o que revela que o local se torna irrelevante no que diz respeito ao controlo das atividades e não obsta o cumprimento do poder patronal, já que a tecnologia e os meios de comunicação anulam a falta de presença física do teletrabalhador.

Bernardo Lobo Xavier explica que o trabalhador desenvolve a atividade a partir da sua disponibilidade de energia laborativa em favor do titular de uma atividade para fins produtivos sob autoridade empregadora. Conforme desenvolve o autor, os contratos de trabalho não são elaborados de forma específica, isto é, a função a ser exercida não está

---

<sup>114</sup> Cfr. Rebelo, Glória, “O Trabalho na Era Digital – Estudos Laborais”, Almedina Coimbra, 2021, p. 40.

<sup>115</sup> Cfr. Ramalho, Maria do Rosário Palma, “Teletrabalho: reflexões sobre uma projeção da sociedade da informação no Mundo do Trabalho”, cit., p. 196.

<sup>116</sup> Cfr. Dray, Guilherme, “Código do Trabalho Anotado”, Almedina, Coimbra, 10.<sup>a</sup> edição, 2013, p. 419.

descrita de forma taxativa, mas de acordo com o tipo genérico da atividade, cabendo a quem detém o poder de direção dar praticidade à descrição genérica do contrato.<sup>117</sup>

Neste sentido, a subordinação jurídica está atrelada à “fatalidade da relativa indeterminação do objeto da prestação do trabalho e à necessidade de coordenação das várias prestações do trabalho relativamente às finalidades produtivas”. Assim, tem-se que a subordinação jurídica não está condicionada ao fator geográfico, mas sim à própria prestação da atividade e à necessidade de dar cumprimento ao contrato de trabalho firmado por parte do empregador em fornecer os meios necessários para o desenvolvimento da prestação, e por parte do empregado, com o comprometimento de um bom desempenho laboral.<sup>118</sup>

Parece-nos que numa relação laboral de teletrabalho os poderes do empregador mantêm-se válidos decorrendo, como ficou referido, da existência de subordinação jurídica, ainda que o seu exercício careça de adaptação à especificidade da relação laboral existente e do apoio das tecnologias de informação e de comunicação.

## **5.2 A problemática dos Acidentes de Trabalho**

No que concerne aos acidentes de trabalho, Albino Mendes Batista considera “um problema sobretudo de direitos humanos”.<sup>119</sup>

O autor atenta que a solução não será defender “um discurso que impute toda a responsabilidade em matéria de segurança e saúde no trabalho aos empregadores e às empresas”, pelo que exige “um esforço concertado dos governos, dos empregadores, dos trabalhadores e da comunidade em geral”.

O primeiro diploma legal que, em Portugal, tratou especificamente os acidentes de trabalho – Lei n.º 83, de 24 de julho de 1913 – tomou posição na polémica, considerando

---

<sup>117</sup> Cfr. Xavier, Bernardo Lobo, “Manual de Direito do Trabalho”, 3ª Edição, Revista e Atualizada, Letras e Conceitos Lda Editora, 2018, p. 317.

<sup>118</sup> Assim, entende-se que está incluído o regime do teletrabalho quando o Autor refere que “as novas formas de organização do trabalho aligeiraram a carga directiva da prestação, conferindo cada vez mais autonomia no seu desempenho, e atenuam o próprio sistema hierárquico (trabalho em equipa polivalente). Ob. cit. [118] pp. 322-323.

<sup>119</sup> Cfr. Batista, Albino Mendes, “Acidentes de trabalho: contexto social, processo e cultura dos tribunais.” *Prontuário de Direito do Trabalho, Intervenção feita no “Colóquio Anual sobre Direito do Trabalho”, subordinado ao título “O Contrato de Seguro e os Acidentes de Trabalho”, organizado pelo Supremo Tribunal de Justiça n.º 79-80-81. CEJ. 2008, p. 2. Disponível para consulta: [https://www.stj.pt/wp-content/uploads/2008/10/coloquiodtotrabalho2008\\_albinomendesbatista.pdf](https://www.stj.pt/wp-content/uploads/2008/10/coloquiodtotrabalho2008_albinomendesbatista.pdf)*

acidente de trabalho “toda a lesão externa ou interna e toda a perturbação nervosa ou psíquica (do corpo humano) que resulte de uma violência exterior súbita, produzida durante o exercício profissional”.

Mais tarde, com a aprovação da Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro<sup>120</sup>, surge a Lei dos Acidentes de Trabalho e o n.º 1 do artigo 8.º veio qualificar acidente de trabalho como “aquele que se verifica no local e no tempo de trabalho e produza direta ou indiretamente lesão corporal, perturbação funcional ou doença de que resulte redução na capacidade de trabalho ou de ganho ou a morte.”<sup>121</sup>

Por sua vez, a doença profissional respeita a uma situação lenta e impercível, que tem a sua origem no trabalho desempenhado ao longo do tempo.<sup>122</sup>

Todavia, restringindo as nossas considerações aos acidentes de trabalho, a problemática resulta do enquadramento do acidente de trabalho no campo de ação do teletrabalho.

O legislador considerou o tempo e o local de trabalho como duas condições importantes para a qualificação do acidente de trabalho.

Consequentemente, visando delimitar temporal e geograficamente a área da autoridade do empregador – dentro da qual qualquer acidente se presume acidente de trabalho – é a própria lei que fornece o conceito operacional destas duas condições. Ainda que, as noções fornecidas pela lei para efeitos de delimitação do conceito, não coincidam exatamente com o disposto no CT.

Na ótica de Menezes Leitão, o legislador definiu o local de trabalho como todo o lugar em que o trabalhador se encontra ou deva dirigir-se em virtude do seu trabalho e em

---

<sup>120</sup> Cfr. A Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro que regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, incluindo a reabilitação e reintegração profissionais, nos termos do artigo 284.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

<sup>121</sup> Além disso, a lei portuguesa alarga o conceito de acidente de trabalho “aos infortúnios que ocorram com quem não seja trabalhador por conta de outrem, de modo a abranger aqueles que tenham contratos equiparados (como o caso do trabalho no domicílio)”. Cfr. Martinez, Pedro Romano, “Direito do Trabalho”. Coimbra: Almedina. 6ª Edição. 2013, p. 792.

<sup>122</sup> Note-se que, por força do artigo 4.º da Lei Preambular do CT, este regime estende-se, entre outros trabalhadores, aos trabalhadores autónomos, mas economicamente dependentes do credor da atividade.

que esteja, direta ou indiretamente, sujeito ao controlo do empregador”.<sup>123</sup> Isto é, o local de trabalho é entendido em sentido amplo, pois compreende, para além do sítio onde o trabalhador desenvolve efetivamente a sua atividade, todo e “qualquer sítio onde o trabalhador tenha de ir relacionado com a realização da sua atividade, desde que sujeito, direta ou indiretamente, ao controlo do empregador”.

No entendimento de Romano Martinez<sup>124</sup>, o controlo direto verificar-se-á na típica relação laboral em que, durante o horário de trabalho, o trabalhador está sujeito ao poder de direção do empregador; enquanto o controlo indireto poderá existir em relações extralaborais (p. ex. trabalho no domicílio) e com respeito a trabalhadores com alguma independência na execução da atividade laboral, nomeadamente, aqueles que desempenham as tarefas fora do espaço geográfico de implantação da empresa.

Quanto ao critério temporal, a noção de tempo de trabalho da atual LAT consubstancia o período que o trabalhador permanece nas instalações da empresa, dentro do seu horário normal de trabalho, ou seja, em que há disponibilidade do trabalhador para a realização da atividade, incluindo certas interrupções.

Contudo, parece que o legislador não se refere estritamente ao período normal de trabalho, já que inclui no tempo de trabalho um certo período de tempo que precede ou sucede aquele, durante os quais o trabalhador executa atos de preparação do trabalho ou “arruma” o local em que prestou a atividade no fim, num exercício de alargamento do conceito de acidente de trabalho.

Considera-se que estas atividades que precedem ou sucedem aquele período não são tão fáceis de balizar no tempo, como é o próprio período normal de trabalho, porque variam de acordo com múltiplos fatores, que vão desde a complexidade da atividade até ao próprio ritmo de trabalho do trabalhador.

---

<sup>123</sup> “O critério adotado para a definição do local de trabalho no âmbito dos acidentes de trabalho é assim a existência nesse sítio de controlo direto ou indireto do trabalhador pelo empregador, o que permite abranger não só os locais onde o trabalhador presta a sua actividade, mas também outros locais em que ele permanece sujeito àquele controlo como refeitórios, wc’s, dependências da empresa a que pode ter acesso, etc.”  
Cfr. Leitão, Menezes Luís, “Direito do Trabalho”, Almedina Editora, cit., p. 419.

<sup>124</sup> Cfr. Martinez, Pedro Romano, “Direito do Trabalho”, Coimbra Almedina. 6ª Edição. 2013, p. 850.

Por outro lado, tem sido alvo de reflexão um outro critério delimitativo do conceito de acidente de trabalho, nomeadamente a existência de um trabalhador se encontrar economicamente dependente da sua prestação de trabalho em relação a outrem, e que tem sido entendido por alguns autores como imprescindível para a referida qualificação.

Ora, julgamos que o legislador pretendeu neste preceito legal alargar os referidos conceitos, de forma a serem incluídas no âmbito do conceito de acidente de trabalho, situações em que o trabalhador, mesmo não estando inserido exatamente no local de trabalho, nem estando dentro do seu horário de trabalho, continua abrangido pela autoridade patronal ou a executar algo diretamente ligado à sua atividade laboral.

De acordo com Van Gossum, quando refere que “o acidente de trabalho deve ocorrer durante a execução do contrato de trabalho, mas não necessariamente durante o trabalho (...) desde que o trabalhador, no momento do acidente, se encontre sob a autoridade, pelo menos virtual, do empregador. (...) O acidente não tem, assim, que acontecer durante o horário de trabalho previsto”.<sup>125</sup>

Pelo contrário, o Code du Travail no ordenamento jurídico francês, com a alteração introduzida pela Ordonnance n.º 2017-1387 du 22 septembre 2017, presume que o acidente ocorrido no local onde é exercido o teletrabalho durante o período de exercício da atividade profissional do teletrabalhador é acidente de trabalho (art. L 1222-9 III do Code du Travail).

Já do exposto na alínea h) do n.º 1 do artigo 9.º da LAT, decorre uma extensão legal dos critérios temporal e geográfico, e assim, ficam abrangidos os acidentes ocorridos fora do tempo e do local de trabalho, quando os serviços prestados forem executados por determinação do empregador ou por este consentidos.

Destarte, se o local de trabalho é o domicílio<sup>126</sup>, não obstante a prestação da atividade ocorrer num espaço da vida privada do trabalhador, sempre que estiverem em causa

---

<sup>125</sup> Cfr. Gossum, Luc Van, “Les Accidents du Travail”, De Boeck Professional Publishing, Bruxells, 1989, p. 26

<sup>126</sup> No que respeita ao seguro de acidentes de trabalho, na hipótese do teletrabalho domiciliário e no caso de não existir um espaço fixo e determinado para trabalhar, poderá ser extremamente complexo diferenciar o espaço laboral do espaço familiar.

fatalidades relacionadas com o desempenho das suas funções, estas serão qualificadas como acidentes de trabalho.

Ora, se o que distingue um acidente de trabalho de um acidente em regime de teletrabalho é o local de risco (no teletrabalho o local de trabalho será o local onde a atividade é realizada), o trabalhador que preste atividade ao abrigo do regime de teletrabalho terá os mesmos direitos e deveres que os demais trabalhadores, quanto à reparação de danos emergentes de acidente de trabalho ou doença profissional (n.º 1 do artigo 169.º do CT).<sup>127</sup>

Como assinala Júlio Gomes, não se pode ignorar que o regime dos acidentes de trabalho foi construído tendo por paradigma um trabalhador que trabalha em instalações que não controla, em instalações que são propriedade ou, pelo menos, que estão na disponibilidade do seu empregador.

O enunciado contido no n.º 1 do artigo 170.º do CT, ao prever que “sempre que o teletrabalho seja realizado no domicílio do trabalhador, a visita ao local de trabalho só deve ter por objeto o controlo da atividade laboral, bem como dos instrumentos de trabalho e apenas pode ser efetuada entre as 9 e as 19 horas, com a assistência do trabalhador ou de pessoa por ele designada”, parece sugerir uma certa desresponsabilização da entidade empregadora pelo cumprimento nas normas sobre segurança e saúde no trabalho, ao não permitir que a visita possa incidir sobre a verificação dessas condições.<sup>128</sup>

De facto, as dúvidas ganham visibilidade acrescida na modalidade de teletrabalho no domicílio do trabalhador, revelando-se difícil a distinção entre acidentes de trabalho e acidentes domésticos, dúvidas, todavia, menores na modalidade de teletrabalho em centros de multimédia, situação em que a aplicação das regras gerais de proteção se torna menos complexa pois é detetável um local de trabalho fixo, que não se confunde com o domicílio do trabalhador, e um tempo de trabalho autonomizado.

Júlio Gomes refere, assim, que respostas possíveis avançadas pela doutrina, para este efeito, ainda que de duvidosa aplicabilidade podem passar pela delimitação dos espaços de

---

<sup>127</sup> Cfr. Martins, João, Azenha, “O Teletrabalho revisitado” in *Minerva: Revista de Estudos Laborais*, ano X – II da 4ª série, n.º 3, 2020, p. 82.

<sup>128</sup> Cfr. Martins, José Azenha, “O Teletrabalho revisitado” in *Minerva: Revista de Estudos Laborais*, ano X – II da 4ª série, n.º 3, 2020, p. 83.

trabalho dentro do próprio domicílio do teletrabalhador por via das convenções coletivas de trabalho.<sup>129</sup>

Ora, a realidade demonstra que quem se encontra em regime de teletrabalho está mais exposto a uma pior gestão de segurança e saúde no trabalho no local de trabalho (inclusive a uma avaliação deficiente dos riscos), havendo pouca probabilidade de as casas e equipamentos pessoais dos trabalhadores cumprirem as normas ergonómicas, ambientais e de segurança e saúde no trabalho.<sup>130</sup>

E aqui chegados, é de notar o papel importantíssimo que a negociação coletiva pode representar, pois é desta perspetiva que, dado o escasso tratamento que esta forma de organização do trabalho recebe na legislação em vigor, que a negociação se pode revelar mais adequada no estabelecimento de certos limites, e que mais à frente iremos desenvolver.

Embora a natureza comum ou profissional da lesão sofrida seja matéria que não depende da capacidade decisória das partes contratantes, talvez a negociação coletiva possa ajudar a estabelecer critérios/limites espaciais e temporais que, atendendo ao tipo de funções atribuídas ao trabalhador, facilitariam a diferenciação entre acidente doméstico e acidente de trabalho, simplificando e agilizando a qualificação do trabalho. Todavia, consideramos algumas reservas na referida matéria em termos de agilização por parte da negociação coletiva, na medida em que este conteúdo consubstancia um dos desafios com maior perplexidade.

### **5.3 Binómio Tempo de Trabalho e Tempo de Descanso**

Um outro desafio colocado e de urgente reflexão tem a ver com os regimes de tempo de trabalho do teletrabalhador e posterior controlo por parte do empregador.

Até que ponto a eficiência e a atualização das empresas não estarão a ser conseguidas à custa da dignidade dos trabalhadores, à custa de direitos fundamentais que tão duramente

---

<sup>129</sup> Cfr. Gomes, Júlio, “O atual regime de acidentes de trabalho sobrevive ao Covid-19?”, Intervenção oral proferida, em 16/6/2020, no âmbito da temática «Tempos de pandemia: privacidade, segurança e saúde no trabalho e acidentes de trabalho», Ciclo de Conferências WEBINAR Covid-19 e Trabalho: o dia seguinte.

<sup>130</sup> Realça-se o dever geral que recai sobre o empregador quanto à necessidade de assegurar boas condições de trabalho, de prevenir riscos e acidentes de trabalho, de adotar as prescrições e medidas previstas na lei ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho em matéria de segurança e saúde no trabalho, e de informar e formar os trabalhadores nesta matéria, conforme o artigo 127.º, n.º 1, alíneas c), g), h) e i) do CT.

foram conquistados, nomeadamente o direito ao descanso, ao repouso e à integridade física e mental dos trabalhadores?

Parece-nos essencial refletir e não esquecer os valores fundamentais que devem permanecer intactos numa sociedade globalizada e a forma como esta cultura de urgência nos poderá conduzir a um novo tipo de escravatura, muito mais difícil de erradicar e provar, porque, aparentemente, nos parece, voluntária.

Ora, a questão atinente ao tempo de trabalho possui a sua relevância na ordem constitucional, consubstanciando a garantia de conciliação entre o tempo despendido para o desenvolvimento da atividade laboral e a vida familiar.<sup>131</sup> Já no campo infraconstitucional tal garantia encontra-se consagrada no artigo 197.º do CT, segundo o qual o tempo de trabalho é definido como “qualquer período de tempo durante o qual o trabalhador exerce a sua atividade ou permanece adstrito à realização da prestação.” Já o artigo 199.º do CT refere-se ao período de descanso como um período de não trabalho, isto é, o tempo que não se inclua na noção de tempo de trabalho.

Na União Europeia, a duração e a organização do tempo de trabalho são reguladas por diferentes combinações de legislação, incluindo a Diretiva do tempo de trabalho (Diretiva 2003/88/CE, que reuniu outras duas diretivas<sup>132</sup>) que define o tempo de trabalho como o período durante o qual o trabalhador está a trabalhar ou se encontra à disposição do empregador e no exercício da sua atividade, de acordo com a legislação, bem como a negociação coletiva a nível nacional, setorial ou de empresa e as negociações a nível individual.<sup>133</sup>

No âmbito da UE, destacam-se alguns estudos atinentes à problemática do tempo de trabalho, e em particular, evidenciamos o Relatório da Eurofound (2017) “Working time developments in the 21 st century: Work duration and its regulation in the EU”, que reflete

---

<sup>131</sup> Vide a alínea b), do n.º 1 do artigo 59.º da CRP.

<sup>132</sup> Referimo-nos à Diretiva n.º 93/104/CE, do Conselho, de 23 de novembro, relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho, posteriormente alterada pela Diretiva n.º 2000/34/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 22 de junho, que alargou o seu âmbito de aplicação.

<sup>133</sup> Cfr. Rebelo, Glória, “O Trabalho na Era Digital – Estudos Laborais”, Almedina Coimbra, 2021, p. 45.



sobre a evolução do tempo de trabalho no início do século XXI nos Estados-Membros da UE e a evolução dos períodos normais de trabalho entre 1999 e 2004.

De acordo com os dados refletidos no documento, mais de dois terços dos Estados-Membros dispõem de um regime de ajuste de tempo de trabalho obrigatório ou negociado, implicando assim a participação direta dos parceiros sociais na forma como o tempo pode ser definido.

Desde logo, enalteceu o papel dos parceiros sociais na definição dos padrões de tempo de trabalho, cotejando com algumas mutações verificadas, como o declínio da filiação sindical e a descentralização da negociação, nomeadamente desde a crise de 2008, resultando assim no decréscimo de convenções coletivas, a nível setorial ou de empresa, que discipline ou regule a presente matéria. Aliás, o presente estudo, denota o papel residual que a negociação coletiva desempenhou na maioria dos países da UE, à data.<sup>134</sup>

As questões relacionadas com o tempo de trabalho, ainda que não supridas as lacunas da aplicação das normas, constituem objeto de revisão a partir do desenvolvimento de outras formas de trabalho, como é o caso do teletrabalho. Assim, de acordo com o novo paradigma tecnológico, novos contornos podem desenvolver a ideia do tempo de trabalho, garantindo os direitos do trabalhador num sistema adequado à nova realidade.

O teletrabalho pode assim revelar-se um tipo de contrato que altera o paradigma do tempo de trabalho clássico, criando novas perceções daquilo que se pode esperar do melhor tempo de trabalho de acordo com cada teletrabalhador (o tempo individual), bem como a função que exerce e seu meio de conexão com sua entidade empregadora.

Vários autores têm levantado dúvidas ao intérprete e ao aplicador nas situações de teletrabalho, surgindo naturalmente dificuldades na compatibilização dos tempos de trabalho e dos tempos de descanso/repouso.

No ordenamento jurídico português, e em consonância com o princípio da igualdade, os teletrabalhadores estão sujeitos aos limites máximos do período normal de trabalho diário

---

<sup>134</sup> Cfr. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, “Working time developments in the 21st century: Work duration and its regulation in the EU”, 2016. Disponível para consulta: <https://www.eurofound.europa.eu/pt/publications/report/2016/industrial-relations-law-and-regulation/working-time-developments-in-the-21st-century-work-duration-and-its-regulation-in-the-eu>

e semanal, ainda que com alguns constrangimentos na efetividade e concretização de alguns direitos na modalidade do teletrabalho, nomeadamente quando prestado no domicílio do trabalhador.

Tal como preconiza Jorge Leite “a limitação legal da duração diária e semanal do trabalho está ligada à proteção da saúde física e psíquica do trabalhador, bem como à proteção da autodisponibilidade do seu tempo segundo os seus interesses e preferências, em atividades familiares, recreativas, sociais, cívicas, culturais ou outras”.<sup>135</sup>

O mundo globalizado com o incremento das novas tecnologias proporciona comunicações fáceis e rápidas, permitindo que os trabalhadores estejam “permanentemente acessíveis”, alterando profundamente as relações laborais no que respeita ao tempo do trabalho, podendo despoletar um novo “direito de privacidade do século XXI”, que representa o direito de desconexão dos trabalhadores, sejam trabalhadores clássicos, sejam teletrabalhadores, a bem da sua saúde física e psicológica, a bem da sua vida pessoal e familiar.<sup>136</sup>

### **5.3.1 Legitima-se um Direito à Desconexão?**

A propósito do novo “direito de privacidade do século XXI”, o chamado direito à desconexão assume, neste contexto, um destaque incontornável, procurando tornar efetiva a otimização entre a articulação do tempo de trabalho e do tempo de descanso, pois significa que o trabalhador “deixa de estar (e sentir) obrigado a permanecer ligado ou disponível durante os períodos de descanso para responder às ordens ou solicitações de serviço que lhe são enviadas através dos meios eletrónicos.”<sup>137</sup>

---

<sup>135</sup> Cfr. Leite, Jorge, “Direito do Trabalho”, Vol. I, Serviços de Acção Social da Universidade de Coimbra, 1999, Coimbra, p. 88.

<sup>136</sup> Cfr. Moreira, Teresa Coelho, “As Novas Tecnologias de Informação e Comunicação: um Admirável Mundo Novo do Trabalho?” Estudos de Homenagem ao Prof. Doutor Jorge Miranda. Edição da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa. Volume VI. Coimbra: Coimbra Editora. 2012, p. 967.

No que diz respeito ao excesso de horas de trabalho, a autora acrescenta que “(...) na maior parte dos casos, não há uma ordem expressa do empregador nesse sentido. Há, sim, uma interiorização desta ideia pelos trabalhadores e uma gestão realizada por objetivos de tal forma que, após algum tempo, são os próprios trabalhadores a não conseguirem separar a vida profissional da vida privada e a levar, voluntariamente, trabalho para casa”.

<sup>137</sup> Cfr. Fernandes, Francisco Liberal, Apud, Gomes, Maria Irene, “O Teletrabalho e as condições de trabalho: desafios e problemas”, Braga, setembro de 2020.

Destaca-se o ordenamento jurídico francês, cujo direito à desconexão é reconhecido pela Lei El-Khomri, tendo sido sempre, no entanto, alvo de crítica pela generalidade da doutrina, quer pela ausência de uma definição legal clara quer pela entrega da sua concretização à contratação coletiva, quer pela ausência de consequências perante a sua não previsibilidade, à semelhança do que se verifica na Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, sobre a proteção de dados pessoais e a garantia dos direitos digitais e do Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre que versa o direito à desconexão digital.<sup>138</sup>

O autor João Leal Amado tem vindo a demonstrar alguma hesitação em reconhecer ao trabalhador, por via legal, o direito à desconexão, uma vez que, na sua opinião, a desconexão surge como efeito natural da limitação da jornada de trabalho e que o dever de não conexão profissional deverá recair sobre a empresa, cujo incumprimento a lei deverá disciplinar.<sup>139</sup>

Aliás, considera uma possível consagração legal de medidas que disciplinem esse direito pela via da não utilização das tecnologias no período de descanso, prevendo um período de cessação das comunicações empresariais.

Em conformidade com o entendimento de Teresa Coelho Moreira defendemos que a utilização favorável das tecnologias e o incremento destas no mundo laboral poderá passar pelo diálogo social e das empresas, através de regulamentos internos com regras relativas à organização das comunicações, tendo em conta o tipo de atividade prestada e as ferramentas de trabalho que utilizam, a fim de promoverem uma autonomia e flexibilidade temporal positivas. Não basta a imposição legal, importará igualmente a determinação de medidas concretas na realização do teletrabalho.

A autora destaca ainda para a importância do princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, pelo que considera um verdadeiro atentado a ligação permanente e sem

---

<sup>138</sup> Em Espanha, tem-se assistido a importantes decisões jurisprudenciais devido à permanente conexão, tendo considerado nulas as cláusulas contratuais que obriguem os trabalhadores a manterem uma conexão ininterrupta, por intermédio dos seus telemóveis, de modo a serem localizados pela entidade empregadora e pelos clientes desta, a todo o tempo (decisão da Audiência Nacional, datada de 17 de julho de 1997); foi considerada, ainda, uma cláusula abusiva aquela que obrigue o trabalhador a comunicar à empresa o seu número de telemóvel e/ou o seu e-mail pessoal, assim como comunicar futuras alterações destes dados, somente o fornecimento voluntário desse dados pelo trabalhador é que seria legítimo (Supremo Tribunal de 21 de setembro de 2015).

<sup>139</sup> Cfr. Amado, João Leal, “Contrato de Trabalho - Noções Básicas”, Almedina Editora, 3ª Edição, p. 264.

qualquer limite entre as novas tecnologias moldadas à atividade laboral e a vida privada do trabalhador.<sup>140</sup>

A revolução digital outorga-se necessária, mas terá de existir um compromisso social que beneficie trabalhadores e empregadores, sem nunca, colocar em causa o princípio da Dignidade da Pessoa Humana.

Não podemos legitimar comportamentos abusivos, atentatórios dos mais elementares princípios em que a nossa vida assenta – o princípio da dignidade humana – pelo simples facto de que tais condutas já se banalizaram na prática laboral.

Ora, estamos em crer, que o problema desta impossibilidade do trabalhador se desconectar, se pode encontrar a montante, na medida em que o empregador que lhe proporciona condições materiais (como sejam os telemóveis e computadores portáteis, que os trabalhadores devem levar consigo, mesmo findo o seu horário de trabalho), para que se mantenha sempre contactável e conectado, e outras vezes, incita, sob modelos de avaliação de produtividade incentivadores à permanente conexão do trabalhador.

Cumpram-se ainda referir que, nos finais do ano de 2017, muitos foram os partidos políticos com assento parlamentar, em Portugal, que apresentaram propostas e recomendações quanto ao direito à desconexão, tendo por base a necessidade de se consagrar uma verdadeira tutela dos direitos fundamentais e de personalidade do trabalhador. Iniciaram-se as discussões desta temática, reiterando a necessidade cada vez mais premente de criar condições dignas de trabalho, com horários de trabalho que permitam ao trabalhador um verdadeiro descanso e recomposição física e mental entre cada jornada, embora, estas nunca lograram.

Perante tal circunstância podemos questionar-nos se, ao invés da necessidade de uma consagração expressa de um direito à desconexão por parte do trabalhador, não haverá sempre um dever de não conexão a cargo do empregador, e se, deste modo, não assistirá sempre ao trabalhador uma faculdade: a de não responder à solicitação do empregador.

---

<sup>140</sup> Cfr. Moreira, Teresa Coelho, “O direito à desconexão dos trabalhadores”, in *Questões Laborais* n.º 49, Coimbra, Almedina, 2016, p. 24.

Ademais, no sentido de esclarecer o papel interventivo do empregador assim como do trabalhador, em nosso entender, a negociação coletiva poderá suscitar a reflexão e determinar o modo de operacionalização mediante a elaboração de regulamentos ou acordos internos de empresas a fim de consciencializar e interiorizar a ideia do respeito pelo descanso de todas as partes laborativas, aquando do término da prestação laboral, independentemente do local físico de trabalho.

### **5.3.2 Flexibilidade no controlo dos tempos de trabalho?**

O escalonamento do tempo de trabalho e o controlo do seu cumprimento pelo empregador podem assumir proporções de maior dificuldade na sua efetividade, em particular no teletrabalho domiciliário.

Na opinião de Javier Aranda, não será pelo facto de o teletrabalhador desenvolver a sua atividade fora das instalações do empregador que o teletrabalho ficará excluído da jornada laboral, independentemente da maior ou menor precisão, da maior ou menor dificuldade, pelo que é sempre possível controlar o tempo de trabalho de um teletrabalhador.<sup>141</sup>

A atual regulamentação espanhola do trabalho à distância, nomeadamente o artigo 22.º do Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, permite a utilização dos meios à distância para controlo do cumprimento das obrigações e deveres laborais do trabalhador.

Já no ordenamento jurídico português, o disposto no n.º 1 do artigo 20.º do CT parece não efetivar de forma tão evidente esse mesmo controlo, pelo que dispõe: “o empregador não pode utilizar meios de vigilância à distância no local de trabalho, mediante o emprego de equipamento tecnológico, com a finalidade de controlar o desempenho profissional do trabalhador”.

Ora, ainda que permaneça atual e premente a necessidade de tutela dos direitos de personalidade do trabalhador, esta norma parece revelar-se ultrapassada no quadro do teletrabalho.

---

<sup>141</sup> Cfr. Aranda, Javier Thibault, “El teletrabajo: análisis jurídico-laboral”, Madrid: Consejo Economico y Social, 2000, p. 82.

Para a jurista Maria do Rosário Ramalho, a norma em causa deveria ter merecido especial atenção do legislador, justificada pela natureza da sua atividade, consubstanciando um aligeiramento do princípio geral de proibição da vigilância do trabalhador à distância.

Quanto à possibilidade de se prever o direito do teletrabalhador à autodeterminação do seu horário de trabalho, trata-se de uma opção com tradução normativa no Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre onde se encontra autonomizada uma secção para os derechos com repercusión en el tiempo de trabajo, conferindo-se ao trabalhador à distância (no qual é inserido como espécie o teletrabalhador), nos termos do estabelecido no acordo e na negociação coletiva, e respeitados que sejam os tempos de disponibilidade obrigatória e as normas sobre o tempo de trabalho e tempos de descanso, o direito à flexibilidade do horário de trabalho acordado e o direito a um registo adequado do horário de trabalho, sem prejuízo da flexibilidade do mesmo.

Sendo o teletrabalho uma forma atípica da prestação de trabalho questiona-se de que forma estarão garantidos os direitos e deveres das partes contratuais.

A doutrina refere-se neste âmbito ao princípio da igualdade de tratamento, no sentido de garantir que o estatuto do teletrabalhador não é prejudicado relativamente ao da generalidade dos trabalhadores subordinados contratados segundo o regime comum. Assim, o teletrabalhador terá os mesmos direitos e deveres dos restantes trabalhadores, nos quais se alude aos limites do período normal de trabalho tal como a aplicação aos teletrabalhadores de todas formas de organização do tempo de trabalho previstas na lei, incluindo as mais flexíveis, como é o caso por exemplo do horário concentrado, do regime de adaptabilidade, entre outras.

A tendência laboral moderna aponta para uma flexibilização do tempo de trabalho no âmbito da prevalência dos interesses de gestão, na prossecução da adaptação dos recursos humanos às necessidades produtivas em cada momento e do equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada dos trabalhadores, em detrimento dos modelos rígidos de distribuição do período normal de trabalho diário e semanal e de um horário de trabalho fixo e invariável, que não se adequa a atividades com desníveis produtivos.

A flexibilização deve assim representar a existência de um período de disponibilidade ou de execução da atividade obrigatório e de um período variável, podendo o trabalhador determinar o período variável, de modo a cumprir o período normal de trabalho correspondente, e não patentear a falta da sua fixação e garantia de cumprimento, constituindo somente uma maior liberdade de acordo com as necessidades do indivíduo, da entidade empregadora e do próprio mercado.

Por outro lado, esta flexibilidade de horário de trabalho pode desencadear uma disponibilidade excessiva do trabalhador perante o empregador e acarretar um abuso dos seus direitos e garantias, especialmente quando a atividade laboral é desenvolvida no domicílio do trabalhador, podendo conduzir, tendencialmente, a uma situação que a doutrina designa «teledisponibilidade»<sup>142</sup> e significar um desrespeito pelas regras sobre o tempo de trabalho, respetivos períodos normais de trabalho, intervalos de descanso e descansos diários; Ou seja, poderá ser difícil conciliar a flexibilidade com o cumprimento da lei.

Será que a solução poderá passar pelo estabelecimento de limites temporais, estatuidos tendo em conta as especificidades da atividade de determinado teletrabalhador e tendo como barreira as regras legais imperativas? Ou, atendendo ao princípio da igualdade de tratamento, já não será necessária uma alusão aos horários flexíveis do teletrabalhador, uma vez que eles poderão ser estabelecidos, dentro dos limites da lei, por força do princípio da liberdade contratual?

A nossa resposta apresenta-se ainda com algumas reservas na medida em que consideramos que a solução poderá passar pelo estabelecimento de limites temporais, enquanto baliza a possível extravasamento de regras, sendo que, a afixação de tais limites deverá constar imperativamente de convenção coletiva que seja celebrada e, em caso de desrespeito, estabelecer-se um acréscimo retributivo em virtude da ultrapassagem de tais tempos.

---

<sup>142</sup> A «teledisponibilidade» é identificada como um regime de disponibilidade permanente em que à distância de um clique, os meios tecnológicos proporcionam uma comunicação fácil entre a entidade empregadora e o trabalhador, podendo este ser instruído a qualquer hora do dia, para responder, com caráter de urgência, às solicitações do empregador, não se encontrando legislada pelo que não se revela de fácil perceção de acordo com o conceito de tempo de trabalho estabelecido pelo CT, bem como pelo que se entende por tempo de descanso. Perante um tempo híbrido, que não consubstancia tempo de trabalho nem poderá apelidar-se tempo de descanso, o autor Supiot fala num tertium genus.

Concluindo, o recurso efetivo dos últimos tempos ao teletrabalho, tornou iminente a necessidade de uma regulamentação mais pormenorizada, seja por intervenção legislativa, seja através da contratação coletiva que, a nosso ver, esta última poderá ter um papel crucial, de modo a contornar as dificuldades de aplicação daquelas regras, tal como já explanado.

Como é sabido, a matéria do tempo de trabalho constitui uma matéria central do conteúdo das convenções coletivas de trabalho, pelo que seria substancial a previsão de novos regimes de organização de tempo ou uma espécie de remodelação desses regimes de forma a acomodar as novas exigências de distanciamento social, contribuindo para uma rápida adaptação das convenções à conjuntura económica atual.

Aliás, subjaz ao entendimento de Glória Rebelo, poderá revelar-se meritório o papel das associações sindicais e patronais no debate e estabelecimento de medidas conjunturais na contratação coletiva, e cujo entendimento merecerá a nossa atenção nos pontos consequentes.

Por outro lado, sabemos que o estabelecimento de soluções que as partes considerem mais adequadas à defesa e promoção dos interesses dos trabalhadores e das empresas que representam poderão sair forjadas pelos constrangimentos impostos pelo n.º 3 do artigo 3.º do CT na sua relação com a lei, que mais à frente iremos concretizar.

#### **5.4 O Papel da Negociação Coletiva na Era do Trabalho Digital**

O ritmo da transformação digital e os desafios regulatórios surgem para vastas respostas. As relações laborais e o diálogo social podem tornar-se pilares fundamentais na transformação para o digital e, para que isso aconteça, o papel dos parceiros sociais e sindicatos precisa de ser fortalecido em todos os níveis e em todas as dimensões das políticas.

De facto, a negociação coletiva constitui uma instância fundamental de adaptação da legislação laboral às especificidades de cada setor e empresa, de promoção da paz social, de melhoria das condições de trabalho e de regulação da concorrência, e constitui, por isso, um desiderato nacional e internacional.<sup>143</sup>

---

<sup>143</sup> Cfr. Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, “Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho”, junho 2021, p. 118.



Por outro lado, esta encontra-se também sujeita a tensões que têm vindo a agudizar-se, destacando-se a lenta erosão da cobertura da negociação coletiva e da densidade sindical, num quadro mais vasto de fragilização do associativismo que, não sendo exclusivo do mundo do trabalho, encontra desafios acrescidos nos segmentos mais precários do mercado de trabalho, e na dificuldade de assegurar a representação das novas formas de trabalho através das estruturas associativas tradicionais.

O nível e a eficácia do diálogo social variam entre os países, dependendo dos sistemas subjacentes, representatividade de um ou de ambos os parceiros sociais e os efeitos das políticas que incentivam ou dificultam tais estruturas.

Um estudo realizado por Anna Byhovskaya<sup>144</sup>, aponta para a relevância do diálogo social na modulação da trajetória 4.0 na Europa, analisando as relações laborais do futuro e o papel do diálogo social enquanto direito democrático e meio económico dos parceiros sociais (empregador, indústria e órgãos representativos dos trabalhadores) a fim de estes poderem coletivamente negociar, discutir e trocar informações em todos os níveis (firma, setorial, regional, nacional e supranacional) em configurações tripartidas com governos e bilateralmente entre si.

Com base na análise de diversos países, o estudo questiona até que ponto os sindicatos têm estado envolvidos nas estratégias nacionais relativas ao Trabalho 4.0<sup>145</sup>, olhando para ambos - atividades de parceiros sociais laterais e ações sindicais unilaterais.

---

<sup>144</sup> Cfr. Byhovskaya, Anna, “Overview of the national strategies on work 4.0: a coherent analysis of the role of the social partners”, 2018, pp. 11 e ss. Disponível para consulta: <https://www.eesc.europa.eu/en/agenda/our-events/events/digital-transformation-and-trade-unions-strategy>

<sup>145</sup> Atualmente, encontramos-nos perante uma verdade revolução digital associada à internet e às novas formas de prestar trabalho, e da qual surgiu o denominado trabalho digital na economia colaborativa e um novo tipo de trabalhador, propiciando a reflexão sobre novas questões do Direito do Trabalho. O trabalho 4.0 encontra-se relacionado com a digitalização, o trabalho em plataformas, o trabalho integrado que origina uma mudança de valores e de novos compromissos resultando num trabalho mais digital, mais flexível e interconectado. Cfr. Moreira, Teresa Coelho, “Algumas Questões sobre o Trabalho 4.0”, Artigo publicado na Revista “4ª Revolução Industrial”, Ano IX, n.º 86, março 2020.

O trabalho está verdadeiramente a mudar nesta economia digital, e tem de se ter atenção a dois pontos: não é somente a tecnologia que está a mudar a realidade, assim como as preferências da sociedade que também se encontram em constante mutação e que, hoje, preconiza maior valor à ideia de work-life balance e ao significado do trabalho que realizam conexo à flexibilidade do tempo de trabalho. Consequentemente, através desta visão da sociedade, surgirão, inevitavelmente, novas necessidades de mercado, mas também poderão ocorrer novas ameaças aos direitos fundamentais dos trabalhadores, nomeadamente a falta de respeito pelos

Isto é, instiga pelo envolvimento dos parceiros sociais e, especificamente, dos sindicatos, o modo como estes podem intervir para apoiar os trabalhadores dentro e fora dos acordos de parceiros sociais nas transições de emprego e outros desafios resultantes de interrupções digitais.

De acordo com o presente estudo, as discussões sobre o futuro do trabalho ganharam destaque nos últimos anos, devido a uma transformação digital acelerada e seus múltiplos efeitos nos mercados de trabalho e nas economias, destacando-se entre os mais inclusivos os processos de diálogo social do Norte da Europa devido às abordagens dos governos para consulta e envolvimento dos parceiros sociais.

Também na Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho é salientado o diálogo social, incluindo a negociação coletiva e cooperação tripartida, enquanto elemento social para a adequação das políticas públicas. De modo mais geral, a Agenda do Trabalho Digno da OIT sublinha o papel fundamental do diálogo social e dos parceiros sociais a todos os níveis.<sup>146</sup>

O Comité Económico e Social Europeu pronunciou-se em parecer acerca dos desafios do teletrabalho, nomeadamente sobre a organização do tempo de trabalho, o equilíbrio entre vida profissional e pessoal e o direito a desligar-se, registando a necessidade quantitativa e qualitativa sobre a modalidade de teletrabalho com o intuito de identificar as melhores práticas e analisar os impactos na vida dos trabalhadores, das empresas e da sociedade.<sup>147</sup>

---

tempos de trabalho, o aumento dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores ou, como a intensificação do controlo eletrónico ainda mais intrusivo para a privacidade.

A Indústria 4.0 afeta profundamente os modelos empresariais e todo o contexto em que as empresas operam atualmente. A sensibilização e o objetivo comum entre todas as partes interessadas são fundamentais: para além das empresas, trata-se de parceiros sociais a todos os níveis, universidades, centros de investigação, atores públicos regionais e locais, o setor da educação e os consumidores. Cfr. Parecer do Comité Económico e Social Europeu sobre o tema “Indústria 4.0 e transformação digital: Via a seguir.” 2016. Disponível para consulta: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52016AE1017&from=ES>

<sup>146</sup> Cfr. Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, “Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho”, junho de 2021, p. 118

<sup>147</sup> Cfr. Parecer do Comité Económico e Social Europeu sobre “Desafios do teletrabalho: organização do tempo de trabalho, equilíbrio entre vida profissional e pessoal e direito a desligar-se”. 2021.

Disponível para consulta: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=CELEX:52020AE5278&from=ES>

O CESE apela à Comissão Europeia para que melhore a investigação na presente temática ao promover o intercâmbio entre os Estados-Membros e respeitando o diálogo social e a negociação coletiva entre os parceiros sociais nos diferentes níveis.

O CESE insta aos Estados-Membros para que estes procedam a ajustamentos considerando a aceleração do ritmo das mudanças tecnológicas no mundo do trabalho e das novas maneiras de trabalhar, existindo eventualmente a necessidade de assegurar que as regras e práticas são adequadas para as novas circunstâncias do futuro, cognominando a participação dos parceiros sociais, pela via da contratação coletiva, de forma a encontrar soluções equilibradas, dignas e justas.

De facto, as transformações no mundo do trabalho – não apenas a crescente centralidade das tecnologias e das formas de prestação trabalho por elas promovidas, mas já as diferentes modalidades de contratos atípicos num contexto de pressões para uma crescente flexibilidade e individualização das relações laborais – colocam desafios acrescidos à representação, em particular dos trabalhadores, ao movimento sindical e à negociação coletiva.<sup>148</sup>

Ora, parece-nos que a negociação coletiva e o diálogo social tendem a um papel de grande relevância na adaptação às transformações no mundo do trabalho, relacionadas desde logo com a crescente digitalização e inovação tecnológica.

Um diálogo social bem gerido é essencial a bem de uma visão partilhada e de objetivos comuns para a sociedade, as empresas e as partes diretamente envolvidas num domínio ainda repleto de grandes perigos económicos e sociais.<sup>149</sup>

Por outro lado, sabemos que a capacidade dos sistemas de diálogo social e da negociação coletiva, nos diferentes países, é variável. Dependendo de muitas variáveis, como a regulamentação legal dos diferentes níveis de diálogo social, a robustez dos sistemas de diálogo social e de negociação coletiva assim como as diferentes tradições de negociação

---

<sup>148</sup> Cfr. Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, “Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho”, junho 2021, p. 119.

<sup>149</sup> Parecer do Comité Económico e Social Europeu sobre o tema “Indústria 4.0 e transformação digital: Via a seguir.” 2016. Disponível para consulta: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52016AE1017&from=ES>

é, sempre maior em contextos de elevada densidade, implantação e estruturação dos movimentos associativos empresariais, e, essencialmente, sindicais.<sup>150</sup>

A digitalização da economia tem potenciado o alargamento do âmbito de atuação laboral das tecnologias de informação e comunicação, pelo que o seu valor qualitativo releva assim que atinga um peso mínimo na definição funcional da prestação laboral, como é, hoje, possível observar com a disseminação do teletrabalho.

Tal como descrito, a reflexão sobre as transformações no mundo do trabalho em diferentes contextos tem projetado a importância das dimensões da representatividade dos parceiros sociais e a sua capacidade para enfrentar os desafios do mundo do trabalho por meio do diálogo social e de processos de consulta a fim de deixar mais espaço para potenciais acordos coletivos a nível nacional, setorial e empresarial.

No entanto, a verdade é que a representação dos novos grupos de trabalhadores e das modalidades de prestação de trabalho relacionadas com a chamada revolução digital permanece enquanto problema atual, e aqui incluiu-se quer o teletrabalho no quadro das relações contratuais tradicionais, quer as novas formas de trabalho, como é o caso das plataformas digitais. Por outro lado, e não menos importante, será de reconhecer a dificuldade de adaptação das próprias instituições de diálogo social para a resposta aos desafios emergentes no mundo do trabalho.<sup>151</sup>

De acordo com os dados constantes no Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho de 2021, em Portugal, têm sido celebrados alguns acordos em sede de concertação social e, como consequência, têm existido alterações legislativas, salientando-se, em particular, o Acordo de 2018 que potenciou diversas alterações em matéria de combate à precariedade e de promoção da negociação coletiva.

De facto, a negociação coletiva constitui uma instância fundamental de adaptação da legislação laboral às especificidades de cada empresa, no entanto, em Portugal, deparamo-nos com um movimento de enfraquecimento dos sistemas de regulamentação coletiva do

---

<sup>150</sup> Cfr. Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, “Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho”, junho 2021, p. 119.

<sup>151</sup> Cfr. Ghellab, Y. and Vaughan e Whitehead, D. “Enhancing social partners’ and social dialogue’s roles in a changing world of work – a overview”, OIT-EC, 2020.  
Disponível para consulta: [https://www.ilo.org/travail/eventsandmeetings/WCMS\\_738470/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/travail/eventsandmeetings/WCMS_738470/lang--en/index.htm)

trabalho que é visível tanto na diminuição dos índices de filiação de trabalhadores e de empresas, como também na perda de dinamismo da contratação coletiva.

Em conformidade com os dados enunciados no Livro Verde de 2021, salienta-se que em Portugal no final da década de 70, cerca de 74% trabalhadores portugueses estavam sindicalizados, sendo que, atualmente, a OIT avança com dados do índice de filiação sindical na ordem dos 16%, tendo-se verificado um decréscimo acentuado em 2018 que passou a rondar o 7,5% dos trabalhadores sindicalizados, de acordo com a informação apurada no âmbito do Relatório Único. Tal como a erosão da densidade sindical, também o associativismo empresarial tem diminuído, correspondendo com dados relativos aos anos de 2010 e 2018, os valores de 18,4% e 15,4%.<sup>152</sup>

Apesar da tendência decrescente, fruto da conjuntura económica difícil e respetiva instabilidade que o país atravessou, assistiu-se, no período subsequente à crise de 2011 a uma recuperação progressiva e sustentada da negociação coletiva atendendo ao número de convenções coletivas publicadas anualmente e, considerando, também a sua cobertura.

Em 2016, registou-se uma valorização expressa do diálogo social a todos os níveis, verificando-se um aumento do número de convenções publicadas e o número de trabalhadores potencialmente abrangidos, distanciando-se dos patamares mínimos alcançados em anos anteriores.

A tendência crescente verificou-se nos anos seguintes até a Covid-19 interromper esta trajetória. Assim, no cômputo geral, e de acordo com os dados fornecidos, foram publicadas cerca de 169 convenções coletivas em 2020 (-29% na comparação homóloga) com uma cobertura potencial de 488.482 trabalhadores (-45% em termos homólogos), ficando assim demonstrado que a negociação coletiva tem uma elevada sensibilidade às oscilações económicas e imprevisibilidade de períodos de crise, reforçando o sentimento de desconfiança e menor propensão para a negociação.

---

<sup>152</sup> Cfr. Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT), “Teletrabalho no contexto da Negociação Coletiva”, Negociação coletiva em foco Nº 1 de 2020. outubro de 2020.

Em Portugal, destacam-se diversos estudos sobre a inserção das tecnologias no mundo do trabalho e a forma como estas se encontram espelhadas na negociação coletiva.

Especificamente, sobre o futuro do trabalho, o estudo exposto pela autora Rosário Palma Ramalho sobre “A economia digital e a negociação coletiva”, debruçou-se sobre diversas áreas de possível intervenção da contratação coletiva no que tange ao trabalho na era digital.

Por um lado, o estudo do Centro de Relações Laborais dá nota da presença de temas relacionados com as tecnologias de informação e comunicação nos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho convencionais, no universo das convenções publicadas em 2017 e no ano de 2018. Por outro, salienta-se o Relatório Anual sobre a Evolução da Negociação Coletiva no ano de 2019 e 2020<sup>153</sup>, realizados pela mesma entidade, que explana o impacto que a contratação coletiva teve em diversos contextos, onde se apresentam os conteúdos negociais privilegiados pelas partes outorgantes.

Portanto, em termos numéricos, podemos observar os seguintes quadros:

**Quadro 43 - Presença das Tecnologias de informação e Comunicação na Contratação Coletiva**

TIC na Negociação Coletiva - 2017											
Total de convenções publicadas: 20/208											
Temas	1ª convenção				Revisão Global				Revisão parcial		Total
	AC	AE	CC	Total	AC	AE	CC	Total	CC	Total	
Teletrabalho	1	1		2		2	1	3	1	1	6
Meios de comunicação eletrónica	2	2	3	7	2	1		3		0	10
Meios de vigilância eletrónica				0		3	1	4		0	4
Processo Individual dos Trabalhadores	2	3	1	6		1	1	2		0	8

Fonte: CRL / BTE online (<https://www.crlaborais.pt> | <http://bte.gep.mtsss.gov.pt>)

Figura 1

<sup>153</sup> Cfr. Brito, Pedro Madeira de, e Agapito, Paula, “Relatório Anual sobre a Evolução da Negociação Coletiva em 2020”. Centro de Relações Laborais. MINISTÉRIO DO TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL. junho de 2021.

Disponível para consulta: [https://www.crlaborais.pt/detalhe-noticia/-/asset\\_publisher/dF5FDptVm2T6/content/apresentacao-publica-do-relatorio-anual-sobre-a-evolucao-da-negociacao-coletiva-em-2020](https://www.crlaborais.pt/detalhe-noticia/-/asset_publisher/dF5FDptVm2T6/content/apresentacao-publica-do-relatorio-anual-sobre-a-evolucao-da-negociacao-coletiva-em-2020)

**Quadro 2.8.1 - Proteção de dados pessoais em convenções publicadas, por tipo (2019 e 2018)**

TEMAS / PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS	tipo 2019				2018
	AC	AE	CC	Total	Total
	<b>30</b>	<b>105</b>	<b>105</b>	<b>240</b>	<b>220</b>
<i>Direitos de personalidade</i>	3	7	6	16	16
<i>Meios de comunicação eletrónica</i>	1	7	2	10	15
<i>Meios de vigilância eletrónica</i>	0	1	1	2	3
<i>Proc. Individual e dados trabalhadores/ e de outros</i>	2	23	16	41	44

Fonte(s): CRL / BTE online (<https://www.crlaborais.pt> | <http://bte.gep.mtsss.gov.pt>)

Figura 2

**Quadro 74 - Proteção de dados pessoais em Convenções publicadas, por tipo (2020)**

Temas / Proteção de Dados Pessoais 2020	Tipo			Total
	AC	AE	CC	Total
	<b>11</b>	<b>97</b>	<b>61</b>	<b>169</b>
<i>Direitos de personalidade</i>	0	13	5	18
<i>Meios de comunicação eletrónica</i>	0	10	2	12
<i>Meios de vigilância eletrónica</i>	0	1	0	1
<i>Proc. Individual e dados trabalhadores/ e de outros</i>	0	21	8	29

Fonte: CRL / BTE online (<https://www.crlaborais.pt> | <http://bte.gep.mtsss.gov.pt>)

Figura 3

Numa apreciação geral dos dados coligidos, constata-se que a discussão e consequente inclusão destes temas em instrumentos de contratação coletiva tem oscilado de ano para ano. Enquanto modalidades de IRCT negociais mais frequentes nos períodos em análise, surgem predominantemente os acordos de empresa e os contratos coletivos.

Na perspetiva quantitativa, continua a ser pouco frequente o tratamento dos temas analisados, aliás, alguns, são praticamente residuais como os meios de vigilância eletrónica,

e noutros, denota-se uma presença escassa, mas que tem vindo a crescer paulatinamente na negociação coletiva, nomeadamente os direitos de personalidade e meios de comunicação eletrónica.

A propósito dos processos individuais dos trabalhadores, convém referir que, habitualmente têm tido um maior relevo no articulado das convenções, mas em 2020, desce o número de ocorrências, face a 2019.

O estudo expõe que, numa abordagem geral ao ano 2020, embora exista um número importante de convenções que se referem aos direitos de personalidade do trabalhador, verifica-se uma alteração qualitativa da regulamentação coletiva. Isto é, para além de enunciados gerais sobre reserva da intimidade e vida privada<sup>154</sup>, existem convenções que preveem o tratamento de dados pessoais sensíveis nomeadamente no ato de admissão, com obrigação de reserva sobre esses dados e limites à informação sobre os resultados do exame médico de admissão.<sup>155</sup> Portanto, o desenho destas normas tem subjacente, em regra, o princípio da proporcionalidade, permitindo a informação privada do trabalhador ao estritamente necessário face às exigências do contexto profissional.

Neste sentido, importa reconhecer que os estudos não esgotam a panóplia de matérias e de perspectivas relativas ao trabalho na era digital, enaltecendo a importância da regulação das transformações tecnológicas e a distribuição dos benefícios da nova economia digital que se pretende mais inclusiva.

Concluimos que, atendendo às temáticas enunciadas nas tabelas analisadas, há muito a potenciar quanto ao debate de novos conteúdos, reforçando a sua cobertura nos instrumentos de negociação coletiva. Trata-se de uma área nova, onde se vislumbram, desafios e oportunidades para os quais o diálogo social deve ser convocado a intervir.

---

<sup>154</sup> No setor dos transportes onde foram negociadas novas convenções e dos quais é exemplo o *Acordo de Empresa entre CP – Comboios/SMAQ*, publicada BTE 12/2020.

<sup>155</sup> Vide o *Acordo de Empresa celebrado entre AE-IST/SITESE*, publicada no BTE 43/2020.



## **5.5 Análise à intervenção da Negociação Coletiva sobre o Teletrabalho**

Paralelamente à implementação de novas formas de trabalho, a pandemia criou, certamente, condições para reforçar, em sede de negociação coletiva, a consagração de diversas matérias, nomeadamente o teletrabalho.

No âmbito desta temática, não obstante estarem consagrados no Código do Trabalho os princípios e normas, a regulamentação deste regime passa a estar, atualmente, incluída na lista de matérias que devem ser objeto de aperfeiçoamento e de adequação ao setor e à atividade a que se aplicam, tendo em consideração a aplicação prática e massificada nos dias de hoje.

A consagração, em sede de convenção coletiva, de disposições específicas sobre as referidas matérias, não põe em causa, de forma alguma, as regras gerais do regime legal de teletrabalho, nomeadamente o princípio da igualdade de tratamento de trabalhador em regime de teletrabalho. O que está em causa é apenas a concretização dessas disposições, permitindo esclarecer dúvidas interpretativas que delas surjam, bem como a sua adequação ao setor e ao tipo de atividade a que se aplica o regime do teletrabalho.

Trata-se de aperfeiçoar a regulamentação de uma nova realidade que tende agora, cada vez mais, a consolidar-se e a desenvolver-se enquanto vetor da flexibilização laboral, e que assume uma importância crescente, fruto não só do incremento das tecnologias da informação e de comunicação, mas também da experiência de implementação prática pela qual a sociedade passou nos últimos meses.

No contexto atual, o teletrabalho passou de uma expressão residual, circunscrita a atividades muito específicas, a obrigatório, exceto em situações de incompatibilidade. Se, por um lado, ficaram demonstradas a viabilidade e possibilidades abertas pelo teletrabalho, por outro, também ganharam expressão os desafios à sua regulação.

Note-se que, as formas de trabalho à distância tiveram até agora um peso muito limitado, como bem demonstram os dados disponíveis, correspondendo este modelo de contrato apenas a 0,05% do total dos contratos de trabalho.<sup>156</sup>

A importância da contratação coletiva é imensurável e, neste contexto jurídico-legal, parece-nos um adequado instrumento para a regulação do exercício de uma atividade em regime de teletrabalho, mais ainda nos países em que esta realidade é, legalmente, um caso omissivo. Neste sentido, a OIT enfatizou o facto de a negociação coletiva dever refletir sobre a evolução do mercado de trabalho e abarcar a realidade do teletrabalho, da proteção dos dados pessoais, as formas de resolução alternativa de litígios, entre outras matérias.<sup>157</sup>

Havendo apresentado a questão da presença e qualidade da regulamentação de temáticas relacionadas com o incremento das tecnologias na área laboral no domínio da negociação coletiva, importa-nos agora aludir à presença e qualidade de regulamentação do teletrabalho na contratação coletiva e o facto de que esta se revela ainda diminutamente trabalhada neste prisma.

Tal condicionante evidencia o percurso premente nesta área, de forma a revestir um eficaz e sólido complemento às disposições observadas na legislação laboral.

A abertura e acolhimento da referida forma de trabalho conheceu algumas reservas e desconfiança por parte dos sindicatos, na década de 80, pois tratava-se de um fenómeno inovador e de certa forma desconhecido. Porém, tais reservas transfiguraram-se nos anos 90, onde passou a existir uma abertura por parte da contratação coletiva dos países europeus muito em virtude das vantagens observadas na sua implementação, como consequência da perceção, por parte dos sindicatos, da prevalência do digital no mundo laboral.<sup>158</sup>

---

<sup>156</sup> Atendendo aos dados constantes do Livro Verde para as Relações de Trabalho de 2014, Lisboa, 2015, p. 177.

<sup>157</sup> Cfr. Internacional Labour Organization, “La libertad de asociación y la libertad sindical en la práctica: lecciones extraídas”, Oficina Internacional del Trabajo. 2008.

<sup>158</sup> Cfr. Simão, Jaime Dantas Botelho da Costa, Dissertação de mestrado intitulada “O futuro do trabalho comprometido? A (des) regulação do teletrabalho na legislação portuguesa”, apresentada ao Instituto Universitário de Lisboa, 2020, p. 48.

Hoje, com a expansão do teletrabalho, apenas podemos apelidar de essencial a discussão e acordo acerca de redação possibilitadora de um maior contorno no que tange ao teletrabalho.

Impõe-se estimular a negociação coletiva no âmbito do teletrabalho, remetendo para os parceiros sociais envolvidos na negociação o estabelecimento de condições mais favoráveis do que as definidas pelo CT.

Segundo dados da OIT, as estimativas pré-pandemia indicavam que a percentagem de pessoas com idades compreendidas entre os 15 e os 64 anos, na UE, a trabalhar a partir de casa era de 5,0%. Ao longo dos anos, a percentagem de pessoas na UE que por vezes trabalham a partir de casa aumentou de forma constante, passando de 7,7% em 2008 para 9,6% em 2017, embora nesse ano tenha diminuído ligeiramente relativamente a 2016 (9,8%). Curiosamente, na UE a percentagem de trabalhadores independentes a trabalhar remotamente é bastante superior à percentagem de trabalhadores por conta de outrem a realizar a prestação laboral à distância, nomeadamente 18,1% e 2,8%, respetivamente. Já no decurso do ano 2020 o potencial aumentou para cerca de 20 a 30% de trabalhadores em trabalho remoto, sendo que no auge da crise esse número terá chegado aos 40%.<sup>159</sup>

Em Portugal, a presença de regulamentação tangente à temática do teletrabalho nas convenções coletivas de trabalho e substância de tais previsões é suportada por diversos estudos em que, uma vez compulsados, foi possível colher informações relativas aos anos de 2019, 2020 e ao primeiro semestre de 2021.

A escolha dos mesmos recaiu, particularmente, no facto de serem atuais, na medida em que espelham a recetividade das empresas e sindicatos no que ao teletrabalho diz respeito, a par dos esforços por estes para um correto e eficaz tratamento desta modalidade de trabalho.

Por meio da pesquisa efetuada, foi possível retirar alguns dados com base nas informações recolhidas de IRCT'S, relativos aos anos sobre os quais nos debruçámos, e que fizemos menção.

---

<sup>159</sup> Cfr. Rebelo, Glória, “O Trabalho na Era Digital – Estudos Laborais”, Almedina Editora, 2021, p. 36.

Em Portugal, as convenções coletivas de trabalho que regulamentam o teletrabalho são de facto residuais. A fim de provar o alegado, atente-se na seguinte amostra: no ano de 2019, apontamos no universo de 240 IRCT's, a existência de 4 acordos coletivos, 6 acordos de empresa e 2 contratos coletivos, que possuem no seu conteúdo cláusulas que se referem ao regime do teletrabalho.<sup>160</sup> Destes, expomos, o acordo coletivo n.º 13/2019 celebrado entre a Generali, Companhia de Seguros S.A. e outra e o SINAPSA e outros, que se reporta à possibilidade da prática do teletrabalho, em disposição similar ao texto explanado no n.º 1 do artigo 166.º do CT e baseia-se da mesma forma no n.º 1 do artigo 167.º para referir que o trabalhador previamente vinculado à entidade empregadora não pode ser sujeito a uma duração inicial no regime de prestação em teletrabalho superior a três anos, e fazendo menção de que se pode renovar de ano para ano, automaticamente. Daqui, apresentamos somente um exemplo de tantos outros IRCT's que consubstanciam única e exclusivamente uma extensa descrição de disposições legais alusivas ao teletrabalho.

Todavia, na nossa análise constatámos a singularidade de uma determinada cláusula no acordo de empresa n.º 17/2019 celebrado entre a AIG Europe S.A. – Sucursal em Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora (STAS) e outro, em particular a cláusula 21.<sup>a</sup> uma vez que cria a possibilidade de os trabalhadores poderem trabalhar em teletrabalho de forma intermitente e flexível.<sup>161</sup> No nosso entendimento, inovadora, pelo que a maioria das cláusulas patentes em determinados instrumentos redundam àquilo que já consta das disposições legais.

No ano de 2020, a situação revelou-se pouco ambiciosa na medida em que a publicação de convenções diminuiu de forma muito significativa, onde encontramos apenas

---

<sup>160</sup> Cfr. Estudo sobre o “Teletrabalho no contexto da Negociação Coletiva”, publicado pela Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT), p. 11.

<sup>161</sup> Vide Cláusula 21.º Regime de teletrabalho flexível: 1- O trabalhador poderá, mediante autorização do seu superior hierárquico e nos termos do regulamento interno da empresa, trabalhar fora das instalações da empresa através de recurso a tecnologias de informação e de comunicação durante um dia por semana. 2- A análise e decisão do superior hierárquico obedecerão a critérios equitativos e não discriminatórios, podendo em particular ser ponderadas as características particulares das funções contratadas, a equipa e departamento em que está inserido, a participação de outros membros da equipa no mesmo regime de teletrabalho flexível, rateando sempre que for possível a aplicação deste regime a todos os trabalhadores da empresa. 3- O dia em que o trabalhador é autorizado a trabalhar fora das instalações da empresa através de recurso a tecnologias de informação e de comunicação é definido por acordo entre o trabalhador e o superior hierárquico.

três convenções publicadas que regulam o teletrabalho, um acordo de empresa<sup>162</sup>, um contrato coletivo<sup>163</sup> e um acordo coletivo<sup>164</sup>. Todos eles rudimentares quanto ao conteúdo para regulamentação do teletrabalho, mas ressalva-se o contrato coletivo n.º 14/2020, onde consta não apenas uma cláusula relativa a esta prestação de trabalho, mas um capítulo inteiro dedicado à presente temática.

Já em 2021, embora apenas compulsados os IRCT do primeiro semestre, apresenta-se uma conjuntura muito fraca. Note-se que o teletrabalho (ou aquilo que pode ser considerado um “tipo” de teletrabalho) está presente todos os dias de forma generalizada no mundo laboral desde meados de 2020, logo, faria sentido que, pelo menos as convenções negociadas no final de 2020, conseguissem trazer mais regulamentação sobre esta matéria, mas não nos parece ser o caso.

Ora, ao considerarmos os estudos prospetivos sobre o fenómeno do teletrabalho, nos três anos mencionados, é possível constatar uma tendência descendente na previsão do teletrabalho na regulamentação coletiva, pois trata-se, de facto, de uma humilde negociação coletiva, com escassas convenções negociadas.

Embora, hoje, se conclua pela forte expansão do tecido empresarial português que tende a ser cada vez mais alvo de discussão e a prevalecer em debates a vários níveis devido ao seu desenvolvimento a nível nacional, esta realidade parece conotar desinteresse e pouca atenção por parte da contratação coletiva.

Torna-se claro que existem óbvias dificuldades, porém, não deveremos permitir que tudo seja entregue ao legislador e remetido para a lei geral.

## **5.6 A Negociação Coletiva nos Regimes Legais conexos com o Teletrabalho**

Consideramos pela centralidade conferida à discussão do teletrabalho, figura que assumiu um novo ímpeto durante a pandemia, com a implementação de esquemas de

---

<sup>162</sup> BTE n.º 48/2020 – Cláusula 35ª referente ao Acordo de Empresa entre a A.D.C. Águas da Covilhã, EM e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com fins públicos – SINTAP.

<sup>163</sup> BTE n.º 14/2020 – Capítulo “Teletrabalho” referente ao Contrato Coletivo entre a União das Mutualidades portuguesas e a FNE – Federação Nacional da Educação e outros.

<sup>164</sup> BTE n.º 21/2020 – Cláusula 13ª referente ao Acordo Coletivo entre a Liberty Seguros, Companhia de Seguros y Reaseguros, SA – sucursal em Portugal e outros e o Sindicato dos Trabalhadores da atividade seguradora (STAS) e outros.

“teletrabalho” obrigatório em função de um imperativo de saúde pública. No entanto, a precipitação regulatória pode não ser desejável, tendo em conta, as circunstâncias em que, ao longo deste ano, se recorreu a esta forma de prestação da atividade, sendo diferentes das preconizadas na legislação laboral.

Observamos que a simples alteração legislativa será sempre pouco eficaz se não for acompanhada de um conjunto de opções de política mais transversais que sustentem essa mesma alteração. O regime atual estabelecido no Código do Trabalho (muito enraizado no Acordo tripartido europeu sobre teletrabalho, de 2002) contém já um conjunto de princípios e regras que continuam absolutamente válidos, mas podemos ter de operar ajustamentos e aprofundar alguns aspetos num quadro de maior intensificação do teletrabalho (e face a fragilidades que a recente crise não deixou de evidenciar).

Ora, compulsados os dados relativamente à presença do teletrabalho em convenções coletivas de trabalho, acordos de empresa e acordos coletivos, destacamos uma frequência diminuta pelo que, importa agora, concretizar regimes legais que de momento se encontram expostos no atual Código do Trabalho e que se propõem a ser desenvolvidos pela própria contratação coletiva.

O diálogo social esteve sempre na origem das reformas e das regulações ambiciosas, integradas e transversais e a negociação coletiva, assim lhe seja conferida uma necessária margem legal para regular a multiplicidade de realidades que o teletrabalho encerra, terá sempre a capacidade de responder melhor às necessidades sentidas pelos trabalhadores e empresas no seu dia-a-dia. Sabemos que a negociação coletiva não demonstrou no passado uma grande apetência para regular o teletrabalho, mas sabemos também que o mesmo se verificou com as iniciativas parlamentares, atenta a reduzida expressão do teletrabalho no nosso País.

Ademais, uma lei desadequada, ou apressada, comporta igualmente riscos, e aqui, talvez possamos apelar para que no processo de regulação do teletrabalho e das demais chamadas “novas realidades” do mundo do trabalho não sejam descurados (ou mesmo minimizados) os espaços que podem ser dados ao diálogo social nos seus diversos níveis, incluindo naturalmente a negociação coletiva. Quem sabe se as respostas às necessidades e

expectativas dos trabalhadores não passará sempre, e cada vez mais, pela centralidade do diálogo social e da negociação coletiva?

Diante o exposto, atentamos a atenção para alguns regimes patentes na legislação laboral passíveis de serem desenvolvidos em sede de negociação coletiva cuja regulamentação se compadece também com os novos problemas para os quais o regime sucinto de teletrabalho estabelecido no Código do Trabalho não tem resposta.

Deste modo, salientamos a problemática da parametrização do tempo de trabalho dos teletrabalhadores, isto é, a regulação das questões relacionadas com os tempos de trabalho e não trabalho, nomeadamente, a concretização da sua operacionalização, não bastando somente invocar que a negociação coletiva poderá revelar-se primordial sem compreender o seu efetivo papel, também o problema dos limites ao controlo do trabalho, as regras de alternância entre o teletrabalho e o trabalho presencial, as questões ligadas à segurança e saúde destes trabalhadores assim como, o desafio da conciliação entre a vida familiar e a vida profissional, e aqui, reitero, o desafio da conciliação e não o acentuar da conciliação.

De entre as problemáticas enunciadas, destacamos o desafio de adaptação dos regimes legais do tempo de trabalho e as dificuldades acrescidas de conciliação entre a vida profissional e familiar, tanto nos esquemas de alternância entre tempos de atividade e de não atividade, como nos esquemas de conjugação de trabalho presencial e trabalho remoto.

O regime legal sobre a organização dos tempos de trabalho constitui uma matéria substancial das convenções coletivas, pelo que a lei laboral portuguesa prevê diversos mecanismos que introduzem flexibilidade na organização do tempo de trabalho dos trabalhadores. Através de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou através de acordo entre o empregador e o trabalhador, é possível definir o período de trabalho em termos médios, desde que os limites máximos de horas de trabalho sejam observados num período de referência predefinido.

Revelar-se-ia importantíssimo que as convenções coletivas previssessem novos regimes de organização do tempo de trabalho ou remodelassem os regimes que existem de forma a acomodar as novas exigências de distanciamento em matéria de tempo de trabalho.<sup>165</sup>

Atendendo ao nosso regime legal sobre os tempos de trabalho<sup>166</sup>, importa refletir sobre uma eventual intervenção da negociação coletiva na concretização de cláusulas sobre os tempos de trabalho e os tempos de repouso aquando da prestação de trabalho em regime de teletrabalho, pelo estabelecimento de limites temporais, estatuidos soluções, tendo em conta as especificidades da atividade de determinado teletrabalhador e tendo como barreira as regras legais imperativas<sup>167</sup> ou, pela definição de um horário relativo ao período de tempo em que este poderá ser solicitado pela entidade empregadora.

Atualmente, os teletrabalhadores estão sujeitos aos limites máximos do período normal de trabalho diário e semanal, de acordo com o princípio da igualdade consagrado pelo legislador português.

Encontrando-se o regime legal dos tempos de trabalho suscetível de adaptação às circunstâncias concretas por parte das empresas, e segundo os dados do Relatório do Centro de Relações Laborais atinente ao ano de 2019, constatamos que a negociação coletiva já comporta um leque muito abrangente em termos de determinação de certos modelos de duração de trabalho relativamente a determinadas atividades e setores.

Por um lado, diversas convenções coletivas consagram modelos de duração de trabalho variável em função dos grupos de trabalhadores, distinguindo os trabalhadores administrativos dos da área de produção ou do comércio, com cinco períodos normais de trabalho diferentes, oscilando entre 35 e 40 horas, consoante os grupos profissionais abrangidos. Por outro, poderá assistir-se à implementação de um modelo de alternância entre

---

<sup>165</sup> A matéria do tempo de trabalho é campo de eleição da contratação coletiva, não só porque existem inúmeras normas legais que remetem para os instrumentos de regulamentação coletiva como a capacidade de inovação contida na autonomia coletiva tem maior reflexo neste tema.

<sup>166</sup> Vide os artigos 169.º e 197.º do CT.

<sup>167</sup> A título exemplificativo, destacamos o Contrato Coletivo de Trabalho celebrado entre a Associação Comercial e Industrial do Concelho do Fundão e a Confederação Geral dos Sindicatos Independentes, em 2004 estipulou que o horário, seja fixo ou não, não deverá anteceder a 8 horas, nem exceder as 22 horas, estando previsto um período normal de trabalho semanal de 40 horas, que poderá ser distribuído no máximo em 5 dias e no mínimo em 4. Já no que diz respeito ao intervalo de descanso, impõe uma hora de intervalo e dois intervalos intercalares na jornada de trabalho, com a duração de 15 minutos cada.



trabalho à distância e presencial que será definido por acordo, podendo, no entanto, a empresa suspendê-lo, sempre que se justifique a presença do trabalhador nas instalações da empresa. Já no que se refere aos detalhes da aplicação da figura, uma vez mais, estes podem e devem ser remetidos para regulamento interno da empresa, a fim de concretizar o seu modo de efetivação.

A ingerência da negociação coletiva poderá também resultar na previsão de um regime de teletrabalho flexível que conjuga a prestação de trabalho em regime de teletrabalho, com recurso às TIC, uma vez por semana, a definir com o superior hierárquico. Consequentemente, a implementação deste modelo pode ser feita por acordo ou, unilateralmente, pelo empregador, que o pode alargar a todos os trabalhadores, nos termos a definir em regulamento da empresa.

Também poderá surgir uma previsão de regras na convenção coletiva relativas ao período normal de trabalho associado ao regime de isenção de horário de trabalho, como admite a alínea c) do artigo 1.º do art. 218.º do CT<sup>168</sup> ou, a remissão para o próprio contrato de trabalho da definição do horário de trabalho, exigindo-se o registo do mesmo e o reportar periodicamente à empresa.

Quanto à dificuldade na gestão do tempo que o teletrabalho acarreta, as empresas têm à sua disposição um conjunto de instrumentos, previstos no Código do Trabalho, que podem constituir formas alternativas de suprir as dificuldades sentidas pelos teletrabalhadores.

Constatamos que as formulações se têm revelado variadas, passando pelo estabelecimento de conexões entre as regras em matéria de adaptabilidade<sup>169</sup> e/ou do banco de horas, bem como, as que respeitam a outros instrumentos de gestão do tempo de trabalho, designadamente o trabalho suplementar. Ainda assim, importa elucidar o cuidado por parte

---

<sup>168</sup> Vide Artigo 218.º - 1. Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações: alínea c) Teletrabalho e outros casos de exercício regular de atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato por superior hierárquico].

<sup>169</sup> O regime de adaptabilidade pressupõe, necessariamente, a determinação de um período de referência a partir do qual se faça o apuramento, em termos médios, do volume horário do trabalho prestado. Quando o regime seja estabelecido por IRCT, a lei assume que dele possa constar a determinação do período de referência, impondo um limite de 12 meses, estabelecendo supletivamente um período de 4 meses, em termos gerais, ou de 6 meses, para certas situações (art. 207.º, 1 e 2 do CT).

da negociação coletiva aquando do estabelecimento destes regimes de flexibilidade, em função dos setores e dos sujeitos coletivos intervenientes.

Enquanto mecanismos flexibilizadores da organização do tempo de trabalho foram destacados pelo legislador o regime de adaptabilidade do tempo de trabalho, que assenta na determinação dos limites do período normal de trabalho em termos médios e por reporte a um período de referência muito mais extenso do que a base semanal tradicional e o mecanismo do banco de horas que confere ao empregador o poder de alargar o período normal de trabalho diário e semanal até certo limite, de acordo com as conveniências da empresa.

Estes regimes podem ser estabelecidos por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, no âmbito da empresa ou até no contrato de trabalho (adaptabilidade por convenção coletiva, individual e grupal e banco de horas por convenção coletiva ou grupal e horário concentrado – arts. 203º a 209º do CT), e tentam esbater a clareza do binómio trabalho normal / trabalho extraordinário ou suplementar.

No entanto, o regime de adaptabilidade, mecanismo dúctil e elástico nem sempre desperta particular entusiasmo pelos trabalhadores. É certo que, com este regime, o trabalhador não trabalhará mais do que sem ele, mas nas épocas de maior volume de trabalho podem surgir repercussões consideráveis em matéria de conciliação da vida profissional com a vida pessoal.<sup>170</sup>

Numa outra perspetiva, em certas situações, a adaptabilidade pode possibilitar tempo livre ao trabalhador para gerir certas situações pessoais ou familiares, na medida em que, este regime tem a vantagem de permitir ao trabalhador, a concentração da execução do seu trabalho em menos dias, podendo, assim, gozar de mais tempo livre útil, em vez de ficar invariavelmente para além do horário de trabalho a prestar trabalho suplementar e, conseqüentemente, origina uma menor lesão em termos de conciliação entre o trabalho e a vida pessoal e familiar do trabalhador.

---

<sup>170</sup> Cfr. Amado, João Leal, “Contrato de Trabalho - Noções Básicas”, Almedina editora, 3ª edição, 2019, p. 249.

O instituto do banco de horas apresenta marcadas similitudes com a adaptabilidade do tempo de trabalho, todavia, consideramos que este esquema de organização temporal da prestação acaba por suscitar delicados problemas em matéria de respeito pelo período de descanso e de conciliação entre o trabalho e a vida pessoal, revelando-se com maior entusiasmo junto dos empregadores do que junto dos trabalhadores, cuja prestação de trabalho realizar-se-á em regime de teletrabalho. Isto é, enquanto a adaptabilidade permite, sobretudo, redistribuir o tempo de trabalho durante um determinado hiato temporal, o banco de horas permite o aumento do número de hora de trabalho normal por ano pelo facto de a entidade empregadora poder determinar o aumento da jornada de trabalho a qualquer momento, não acautelando nem solucionando as dificuldades na organização de tempos de trabalho e tempos de descanso a quem preste a prestação laboral em teletrabalho. Aliás, no nosso entendimento, este mecanismo, só poderá intensificar a dificuldade na diluição desses tempos.

Por outro lado, também poderíamos perspetivar a introdução de cláusulas em convenções coletivas que dessem preferência aos trabalhadores com responsabilidades familiares para o exercício da sua atividade em regime de teletrabalho. Neste caso, a passagem para o regime de teletrabalho, quanto a estes trabalhadores, poderia concretizar um maior equilíbrio/conciliação entre tempos de trabalho e tempos de não trabalho.

Ademais, convém observar que nem todas as atividades teletrabalháveis poderão disfrutar de um regime de flexibilidade, característica praticamente intrínseca do teletrabalho, uma vez que o empregador poderá exigir que o teletrabalhador esteja disponível e que cumpra o horário de trabalho seguido nas suas instalações.<sup>171</sup>

Não obstante, em regra, o teletrabalhador realiza a sua atividade por objetivos, gerindo e organizando o seu tempo de trabalho como bem entende, sendo apenas relevante que cumpra as metas estabelecidas pelo empregador. Em consequência, tal situação poderá significar um desrespeito pelas regras sobre o tempo de trabalho, respetivos períodos normais de trabalho, intervalos de descanso e descansos diários, isto é, poderá ser difícil

---

<sup>171</sup> Cfr. Gil, Susana Isabel Pinto Ferreira dos Santos, Tese de Doutoramento intitulada “As perspetivas civis do contrato de trabalho – O teletrabalho subordinado: seu estudo nos ordenamentos jurídicos português e espanhol”, apresentada à Universidade de Coruña, 2015.

conciliar a flexibilidade com o cumprimento da lei e provocar o chamado “always and everywhere”.<sup>172</sup>

Nos casos em que não seja estipulado um horário rígido, será importante estabelecer-se contratualmente ou através de convenção, tal como já foi referido, um determinado período em que o empregador poderá contactar o trabalhador e nestas situações, o teletrabalhador pode nem sequer estar a trabalhar naquele intervalo de tempo, mas terá que estar disponível.

Diante o exposto, consideramos que o papel da negociação coletiva poderá revelar-se pertinente no sentido em que disciplinará, através de acordos ou convenções, o modo de concretização da prestação em teletrabalho sem olvidar o cumprimento acerca do descanso do teletrabalhador e do período máximo de trabalho.

Uma outra temática relacionada com a organização dos tempos de trabalho consubstancia-se na chamada desconexão profissional que, segundo os dados do estudo supracitado, tem também sido alvo de alguma presença e desenvolvimento em sede de negociação coletiva.

Embora sem regulamentação legal, prevê-se, no futuro, a sua modulação no campo da contratação coletiva, podendo esta desconexão reforçar a importância de separação entre os tempos de trabalho e de não trabalho.

Numa abordagem geral ao ano de 2019 averigua-se pelo reconhecimento de diversas projeções desta temática em instrumentos de regulamentação coletiva, nomeadamente a referência quanto ao regime de utilização da ferramenta digital no âmbito da relação laboral poder ser densificado por regulamento de empresa bem como a indicação de que a utilização de ferramenta digital no âmbito da relação laboral cedida pela empresa não pode impedir o direito ao descanso consignado neste CCT e na lei, nomeadamente nos períodos de descanso entre jornadas, descanso semanal obrigatório, férias e dias feriados, excetuando ocorrências externas imprevistas ou anomalias inesperadas ao normal funcionamento da empresa.

---

<sup>172</sup> Moreira, Teresa Coelho, “Algumas Questões sobre o Trabalho 4.0”, Artigo publicado na Revista “4ª Revolução Industrial”, Ano IX, n.º 86, março 2020.

A título de exemplo salientamos o regulamento da empresa francesa Solvay que, no ano de 2016, estabeleceu como cláusula, que os trabalhadores devem “fazer um bom uso do e-mail, para uma maior eficiência no trabalho e um assegurar respeito dos tempos de trabalho e de não trabalho”, permitindo aqueles gerir as suas prioridades, fixar horários para responder às mensagens, bem como, determinou a possibilidade de se “desconectarem para poderem realizar a reflexão necessária das questões importantes”. Ora, parece-nos que a implementação de tais cláusulas em regulamentos ou acordos definidos pelas empresas corresponderá ao caminho a seguir, a fim de evitar a chamada “obesidade digital” e permitir o respeito pelos tempos de repouso e à vida familiar e pessoal.

Um outro debate deverá centrar-se no regime legal da segurança e saúde no trabalho<sup>173</sup>, na medida em que este fora pensado para as situações de trabalho efetuado presencialmente na empresa e não para outras formas de trabalho, em especial para o trabalho realizado à distância, nomeadamente, o trabalho realizado no domicílio.

A legislação portuguesa não olvidou acerca da temática sobre a segurança e saúde no trabalho e sobre o regime dos acidentes de trabalho ou doenças profissionais, conquanto não existem normas especiais e específicas para os teletrabalhadores, limitando-se a legislação a remeter para as regras gerais aplicáveis a qualquer trabalhador.

O Código do Trabalho de 2009, no seu art.º 281.º, enuncia um conjunto de princípios gerais relativos ao direito à prestação de trabalho em condições de segurança e saúde e prevê no n.º 7 que “os trabalhadores devem cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas na lei ou em instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, ou determinadas pelo empregador”, enquanto a Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro no seu n.º 1 do art.º 23.º, abre igualmente a possibilidade de, por convenção coletiva, poderem ser estabelecidas comissões de segurança e saúde no trabalho de composição paritária.

As condições de segurança e saúde no trabalho de um teletrabalhador levantam problemas jurídicos delicados, tanto mais se pensarmos no teletrabalho domiciliário, pelo que consideramos que esta matéria mereceria, pois, uma revisão legislativa e atenção da contratação coletiva, em especial, das comissões de trabalhadores para a segurança e saúde,

---

<sup>173</sup> Cfr. Artigos 281.º a 284.º do CT e a Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro.

quando existam, ou até as próprias comissões de trabalhadores poderiam acordar os procedimentos a adotar com o empregador e uma política de segurança e saúde no trabalho para os teletrabalhadores.

Ora, depois da análise a um estudo acerca da intervenção da negociação coletiva em matéria de segurança e saúde no trabalho<sup>174</sup>, deparamo-nos que tais matérias nunca assumiram um lugar de relevo na negociação coletiva. Primeiro, argumenta-se o facto de estarmos perante um campo largamente consensual e onde a produção legislativa do Estado se tem mostrado minimamente adequada e, em segundo lugar porque, tratando-se de um domínio muito específico, os negociadores sindicais e patronais possuem poucos conhecimentos técnicos e práticos sobre ele.<sup>175</sup>

Em sede de contratação coletiva, consideramos categórica a determinação específica em convenções ou acordos de empresa, para cada área profissional ou ramo de atividade económica das condições de trabalho à situação particular do teletrabalhador, certificando-se de que este se encontra em situações de segurança, assim como, a elaboração de um regulamento sobre as políticas de saúde e segurança estabelecidas para a empresa, e consequentemente, adaptar as condições de trabalho aos teletrabalhadores.

Por outro lado, também poderá ser alvo de negociação a possibilidade de entrega de um documento a fim de o teletrabalhador poder identificar as condições de trabalho no seu domicílio, tendo, deste modo, um papel proeminente, uma vez que se encontra adstrito a um conjunto de deveres, a observar de forma meticulosa, existindo até uma “obrigação de segurança” da sua própria responsabilidade. Isto é, o teletrabalhador deverá preencher devidamente o questionário para que a entidade empregadora conheça e identifique os riscos existentes e os anule, assim como, obedecer ao cumprimento de regras de segurança prescritas pelo empregador mediante o estabelecido em instrumento de contratação coletiva aquando da prestação de trabalho em regime de teletrabalho.

---

<sup>174</sup> Cfr. Alves, Paulo Marques e Gonçalves Luís, “A negociação coletiva e a regulação das matérias relativas à segurança e saúde no trabalho (SST)”, Escola Superior de Ciências Empresariais do Instituto Politécnico de Setúbal, 2013. Disponível para consulta: [https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/5338/1/Com\\_Paulo\\_Marques\\_Alves\\_A\\_negociacao\\_colectiva\\_e\\_a\\_regula%C3%A7%C3%A3o\\_da\\_SST.pdf](https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/5338/1/Com_Paulo_Marques_Alves_A_negociacao_colectiva_e_a_regula%C3%A7%C3%A3o_da_SST.pdf)

<sup>175</sup> Cfr. Alves, Paulo Marques e Gonçalves Luís, “A negociação coletiva e a regulação das matérias relativas à segurança e saúde no trabalho (SST)”, Escola Superior de Ciências Empresariais do Instituto Politécnico de Setúbal, 2013. Disponível para consulta: [https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/5338/1/Com\\_Paulo\\_Marques\\_Alves\\_A\\_negociacao\\_colectiva\\_e\\_a\\_regula%C3%A7%C3%A3o\\_da\\_SST.pdf](https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/5338/1/Com_Paulo_Marques_Alves_A_negociacao_colectiva_e_a_regula%C3%A7%C3%A3o_da_SST.pdf)

Algumas convenções coletivas de trabalho no país vizinho têm concretizado algumas temáticas relativamente a este regime de segurança e saúde no teletrabalho, e parece-nos que serão de enaltecer algumas práticas empresariais, como é o caso do conhecido banco espanhol BBVA que celebra um acordo escrito com cada teletrabalhador e ao qual junta um documento de saúde laboral com referências detalhadas sobre esta matéria.<sup>176</sup>, e ainda uma outra cláusula que reflete acerca do direito à formação profissional sobre a prevenção de riscos laborais, dada pela Escola de Administração Pública de Castilla y León.

Aqui chegados, importa compreender que atualmente encontramos alguns regimes legais no Código do Trabalho que se prestam a ser desenvolvidos por instrumentos de contratação coletiva e, por sua vez, relacionados com a temática do teletrabalho. Todavia, assistimos a uma certa invisibilidade que nos leva a refletir sobre as potenciais razões que justificam este não acolhimento de cláusulas predispostas à regulamentação específica e concreta de situações, limitando-se ao estabelecido no regime legal, diminuto e, por vezes, inexistente.

---

<sup>176</sup> Cfr. El Libro Blanco Del Teletrabajo En España, Madrid. Fundación MásFamilia. 2012, p. 74.

## CAPÍTULO VI - O RECONHECIMENTO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA ESPANHOLA NO TELETRABALHO

Observando as soluções conferidas a problemas similares no âmbito de outros ordenamentos jurídicos, o direito comparado pode revelar-se bastante promissor na atividade do intérprete e aplicador do Direito na tarefa de dar uma solução concreta a um determinado litígio.

Compulsados alguns estudos acerca da presença do teletrabalho na negociação coletiva espanhola, em especial, a autora Cristina Gómez analisou o incremento do teletrabalho na negociação coletiva em anos muito anteriores à existência de regulamentação legal desta matéria em Espanha e demonstra-nos números significativos no que toca à celebração de convenções e acordos que trataram esta modalidade.<sup>177</sup>

A partir do referido documento, concluímos que existiram diversas convenções coletivas, quer de âmbito regional, quer nacional, quer de empresas privadas ou empresas estatais, nos mais diferenciados setores de atividade que deram a devida atenção ao teletrabalho.<sup>178</sup>

Faremos uma análise sobre as tentativas de progressão e as evoluções concretizadas na regulação do teletrabalho em Espanha, sendo certo que uma grande parte do percurso desta forma de trabalho tem tido os seus alicerces nas experiências levadas a cabo por algumas empresas espanholas que implementaram programas de teletrabalho e cujas conclusões têm um valor prático incomensurável<sup>179</sup>, numa contratação coletiva bem mais atenta do que a portuguesa e no impulso dado por várias das suas Comunidades Autónomas,

---

<sup>177</sup> Cfr. Gómez, Cristina Aragón, “Teletrabalho na negociação coletiva”, in R. Escudero Rodriguez (coord.), “Observatório de Negociação Coletiva 2010”, Madrid, CINCA, 2010, p. 339.

Disponível para consulta: <https://e-archivo.uc3m.es/handle/10016/24221#preview>

<sup>178</sup> Cfr. Gómez, Cristina Aragón, “Teletrabalho na negociação coletiva”, in R. Escudero Rodriguez (coord.), “Observatório de Negociação Coletiva 2010”, Madrid, CINCA, 2010, p. 339.

Disponível para consulta: <https://e-archivo.uc3m.es/handle/10016/24221#preview>; e “El Libro Blanco del Teletrabajo en España”, Madrid, Fundación MásFamilia, 2012, pp. 74-86.

Disponível para consulta: <https://ajuntament.barcelona.cat/tempsicures/sites/default/files/libroblancoteletrabajoespana.pdf>

<sup>179</sup> Cfr. “El Libro Blanco del Teletrabajo en España”, Madrid, Fundación MásFamilia, 2012, p. 66.



que têm regulado a prestação da atividade dos trabalhadores públicos, na modalidade não presencial, em regime de teletrabalho.<sup>180</sup>

A partir da observação dos exemplos contidos no Livro Branco de Teletrabalho de Espanha datado de 2012, atentamos a diversas experiências-piloto em que distintas empresas espanholas testaram este modelo de flexibilidade laboral, como é o exemplo da Iberdrola, e que após uma experiência-piloto bem-sucedida, estimula práticas de teletrabalho desde 2008; destacamos também a experiência da empresa Wolters Kluwer, em que o teletrabalho se adapta perfeitamente a informáticos, programadores ou analistas, com uma experiência-piloto triunfante com a duração de 6 meses e com a participação de 82 trabalhadores, que desde setembro de 2011 tem vindo a dar cartas e cuja fórmula de êxito permite a durabilidade da prestação laboral em teletrabalho até aos dias de hoje.<sup>181</sup>

Atualmente, um número significativo de convenções coletivas e acordos de empresa promovem a força desta modalidade, revelando-se uma opção organizacional de determinadas empresas. Vários estudos espanhóis têm dado conta do apelo à negociação coletiva, que se tem mostrado bastante representativa, no qual se constata o seu papel em diferentes fórmulas a fim de quantificar e distribuir os custos do teletrabalho entre a empresa e o trabalhador, em particular, da obrigação empresarial apenas no que toca a fornecimento dos meios e equipamentos até ao pagamento de um valor fixo mensal para despesas de teletrabalho, legitimando a negociação na concretização dessas fórmulas atendendo às singularidades e especificidades de cada setor e empresa.

---

<sup>180</sup> Ao que sabemos, as mais recentes são as seguintes: a Instrução de 6 de agosto de 2014, que consagra a implantação do programa piloto da modalidade de teletrabalho na Administração da Comunidade Autónoma de Aragón; a Ordem de 20 de dezembro de 2013, pela qual se regula a acreditação, a jornada e o horário de trabalho, a flexibilidade horária e o teletrabalho dos trabalhadores públicos no âmbito da Administração Geral da Comunidade Autónoma de Galicia (desenvolvida posteriormente pela Resolução de 8 de agosto de 2014); o Decreto 45/2013, de 5 de dezembro, pelo qual se regula a prestação de atividade na modalidade não presencial, mediante a fórmula do teletrabalho para os trabalhadores da Administração Geral da Comunidad Autónoma de La Rioja e seus organismos autónomos; o Decreto 57/2013, de 12 de agosto, que consagra o regime do teletrabalho na Administração da Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha; o Decreto 36/2013, de 28 de junho, que regula o teletrabalho na Administração da Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

<sup>181</sup> Eis alguns desses Convenios Colectivos: Convenio colectivo de trabajo del sector de oficinas y despachos de la provincia de Valencia (BO Valencia 7 de outubro de 2005); Sector de oficinas y despachos de Navarra (BO Navarra 15 de agosto de 2007); Telefónica Móviles de España, S.A (BOE 31 de agosto de 2009); Repsol YPF, S.A. (BOE 12 de agosto de 2009); Ibermática SA (BOE de 1 de abril de 2015); Alcatel Lucent España SAU (BOE de 10 de fevereiro de 2015); BP OIL España SAU (BOE 22 de agosto de 2014); Orange Espagne SAU (BOE de 21 de agosto de 2014); Telefónica On The Spot Services, SAU (BOE 21 de fevereiro de 2014); Grupo Endesa (BOE de 13 de fevereiro de 2014); BSH Electrodomésticos España, S.A. (25 de outubro de 2013); Tradia Telecom SAU (BOE de 30 de julho de 2013).

Entre as mais recentes iniciativas em Espanha, citamos o acordo coletivo do setor Bancário (publicado em março de 2021) que prevê o fornecimento de um computador, um telemóvel e dados suficientes para a conexão compartilhada com o computador e uma cadeira ergonómica (a pedido do trabalhador), bem como um teclado, rato e ecrã (ou, em alternativa, à escolha da empresa, um montante máximo de 130 euros, a taxa fixa para estes três periféricos). Para além do anterior, convencionaram o estabelecimento de um montante até 55 euros por mês a título de compensação de despesas, que será pago proporcionalmente no caso de o teletrabalho não ser a tempo inteiro.<sup>182</sup>

Em termos semelhantes, os custos são regulados por outros acordos, como, por exemplo, o acordo coletivo para caixas de poupança e instituições financeiras (publicado em dezembro de 2020), o acordo coletivo para o setor de lojas de departamento (assinado e com publicação pendente) ou o acordo coletivo da Financiera El Corte Inglés, EFC, SA . (publicado em maio de 2021), oscilando os valores adicionais a pagar mensalmente entre 23 euros e 55 euros.<sup>183</sup>

Outros acordos limitam-se, por outro lado, a uma referência genérica ao contrato individual de teletrabalho que deve ser celebrado entre a empresa e o teletrabalhador, transferindo assim a negociação da repartição dos custos para o nível individual mais direto. É o caso do acordo coletivo da empresa Nokia Transformation Engineering & Consulting Services Spain, SLU que estabelece que as condições de teletrabalho serão negociadas com cada trabalhador e que a implementação do processo de teletrabalho não acarreta nenhum custo adicional para a empresa.

Por outro lado, é possível concretizar que, embora a negociação coletiva espanhola esteja mais atenta na regulação de determinados aspetos, nem sempre a definição de cláusulas se concretiza de forma pacífica, perspetivando, por vezes, uma adulteração a princípios jurídicos essenciais.

---

<sup>182</sup> Sociedade CUATRE CASAS, “Como estan regulando convenios colectivos compensacion gastos teletrabajo”. 8 de junho de 2021. Disponível para consulta: <https://blog.cuatrecasas.com/laboral/como-estan-regulando-convenios-colectivos-compensacion-gastos-teletrabajo/>

<sup>183</sup> Sociedade CUATRE CASAS, “Como estan regulando convenios colectivos compensacion gastos teletrabajo”. 8 de junho de 2021. Disponível para consulta: <https://blog.cuatrecasas.com/laboral/como-estan-regulando-convenios-colectivos-compensacion-gastos-teletrabajo/>

Isto é, existem acordos celebrados em que parece claro que o desenvolvimento do teletrabalho deve ser custeado pela empresa, e que esta não pode supor a assunção pelo trabalhador de despesas relativas aos respetivos equipamentos, ferramentas e meios ao desenvolvimento da sua atividade; todavia, observamos exemplos de acordos coletivos de empresas que concordam em regra contrária, como é o caso do III Acordo Coletivo da Corporación de Radio Televisión Española, SME, SA (BOE nº 332, de 22.12.2020 que, no anexo 5 alínea h), cuja epígrafe “*Equipamentos e comunicações*”, refere o seguinte: “*Os equipamentos utilizados para a realização de teletrabalho serão propriedade da empresa e não podem ser utilizados para fins privados. (...). O teletrabalhador deve dispor dos serviços de telecomunicações de conectividade necessários para poder desempenhar, à distância, as funções a exercer através do teletrabalho. Todos os custos associados à adaptação ou beneficiação das instalações domiciliárias, das condições de trabalho e ambientais, bem como os custos de eletricidade, água, aquecimento, etc., serão suportados pelo teletrabalhador*”.

Destarte, parece-nos que a negociação coletiva oferece algumas possibilidades quanto ao aproveitamento de margens das normas para cumprir os requisitos legais de forma viável, flexível e equilibrada, considerando as particularidades de cada empresa ou setor, como também poderá proporcionar soluções um tanto ao quanto penosas para a parte contratual mais desprotegida, que será sempre o trabalhador.

Não menos relevante, importa assinalar o papel da negociação coletiva na temática da desconexão digital que, ainda antes da regulamentação legal, começou a estabelecer cláusulas em diversos acordos e convenções, estipulando o cumprimento dos tempos de descanso do teletrabalhador. Isto é, o Acordo coletivo do grupo AXA, para o período de 2017 a 2020, estabeleceu o seguinte: “É por isso que as partes desta Convenção concordam sobre a necessidade de promover o direito à desconexão digital após o término do dia de trabalho. Consequentemente, exceto por força maior ou circunstâncias excepcionais, a AXA reconhece o direito dos trabalhadores de não responder a e-mails ou mensagens profissionais fora de suas horas de trabalho”.<sup>184</sup>

---

<sup>184</sup> Sociedade CUATRECASAS, “Como estan regulando convénios colectivos compensacion gastos teletrabajo”. 8 de junho de 2021. Disponível para consulta: <https://blog.cuatrecasas.com/laboral/como-estan-regulando-convenios-colectivos-compensacion-gastos-teletrabajo/>

Entre as mais recentes iniciativas, a empresa Vueling Airlines garante através de um acordo coletivo de trabalho, a exclusão da obrigação de conferir o correio eletrónico durante os períodos de férias, doenças, licenças e dias de folga.<sup>185</sup>

Perante o exposto, concluímos que, se é certo que o legislador português não se esqueceu de regular determinados e importantes aspetos que não mereceram a atenção do legislador espanhol, é certo também que uma grande parte do percurso espanhol sobre o teletrabalho tem tido os seus apoios nas experiências levadas a cabo por algumas empresas espanholas, numa contratação coletiva mais atenta do que a portuguesa e no impulso dado por várias Comunidades Autónomas.<sup>186</sup>

Cumprir destacar que, tanto o legislador espanhol, como o legislador português, assumiram o contrato de teletrabalho como uma modalidade contratual, distinta da do contrato de trabalho clássico e atenderam à sua qualidade constitutiva especial.

Quanto ao incremento da negociação coletiva em sede de teletrabalho, deparamo-nos com uma intervenção espanhola muito mais ressaltada e antecipadamente visível, do que da parte portuguesa, salientando-se a preocupação precoce por parte do legislador espanhol e da contratação coletiva na regulação desta modalidade, que despoletou interesse por parte das empresas e dos trabalhadores no que toca à concretização de determinados direitos e interesses de ambas as partes.

É claro que, em ambos os regimes, se constata pela falta de interposição de normas ou cláusulas sobre a segurança e saúde no trabalho, uma vez que, a existir se limitam a remeter para as regras gerais, formatadas para a envolvente empresarial e não para as situações de teletrabalho. Ainda assim, o legislador espanhol, e bem, consagrou disposições mínimas de segurança e de saúde em relação ao teletrabalho que determina a obrigatoriedade de pausas no horário de trabalho, em oposição ao que encontramos na legislação portuguesa, ao passo que não existe qualquer disposição neste sentido.

---

<sup>185</sup> De referir o exemplo da empresa alemã Volkswagen que, desde o ano de 2011, garante através de um acordo coletivo de trabalho, a empregados que não sejam gerentes, o bloqueio de acesso ao e-mail corporativo no celular entre as 18h15 e 07h00.

<sup>186</sup> Exemplo: o Acordo Interprofissional da Catalunha 2011- 2014.

## **CAPÍTULO VII - A NEGOCIAÇÃO COLETIVA COMO INSTRUMENTO CRUCIAL NA NOVA LEGISLAÇÃO PORTUGUESA?**

A pandemia causada pelo vírus Covid-19 sucedeu a título de tsunami, não apenas pelos efeitos sanitários e de saúde, como também pelos efeitos económicos e sociais que dela decorrem.

Naturalmente, o sistema português não dispõe de instrumentos devidamente adequados para enfrentar uma crise desta natureza e dimensão, pelo que se encontra edificado sobre o quotidiano normal e de certa previsibilidade quanto ao futuro. Ora, com a eclosão do vírus e consequentes repercussões constatámos fuga a essa normalidade bem como pela incerteza do futuro.

Apesar da magnitude dos efeitos, as empresas procuraram adaptar-se à nova conjuntura em consonância com os avanços e recursos típicos de uma produção legislativa excessivamente rápida. Ora, a evolução do teletrabalho despoletou de modo frenético a iniciativa legislativa, tendo, por consequência, lacunas de regulamentação e, assim, sobressaiu a discussão em torno da necessidade de novos ajustes.

Como Irene Gomes refere, a partir de março de 2020, verificou-se uma revolução quando cerca de 1 milhão de portugueses passou a trabalhar à distância, nomeadamente em regime de teletrabalho, no sentido de garantir a redução de contágio do vírus.

De seguida, analisamos de forma sucinta as principais modificações transitórias para a adequação do regime do teletrabalho à emergência provocada, sendo que é possível observar a passagem do teletrabalho por diferentes estágios quanto à sua implementação, variáveis de acordo com o quadro de propagação da doença.

Na fase inicial da pandemia em Portugal, antes da decretação do estado de emergência, foi publicado o DL n° 10-A/2020, de 13 de março, que dispôs um conjunto de medidas excecionais e temporárias, e o qual consagrou a determinação unilateral de teletrabalho pelo empregador ou mediante requerimento apresentado pelo trabalhador, sem necessidade de acordo das partes, desde que compatível com as funções exercidas, segundo o artigo 29.º.

No entanto, não deixou de ser surpreendente a construção da referida norma, uma vez que o teletrabalho podia ser determinado unilateralmente pelo empregador, mas teria de ser requerido pelo trabalhador. Ora, se o trabalhador teria de requerer, tal situação implicaria necessariamente um deferimento, ainda que, aparentemente, não existisse necessidade de acordo entre as partes. Portanto, se a razão de ser da norma impunha a desnecessidade de acordo, porque estaria a norma elaborada a submeter a vontade do trabalhador à decisão do empregador?

Por outro lado, levantaram-se dúvidas quanto à interpretação da compatibilidade da função. Isto é, a compatibilidade da função deveria ser analisada em abstrato ou devíamos atender às particularidades do trabalhador? O legislador nos artigos 23.º, 25.º e 29.º talvez quisesse apontar para um enquadramento abstrato da atividade profissional, mas a verdade é que, na prática, poderiam surgir complicações em termos mais concretos, como a privacidade e a disponibilização de meios. Questiona-se se, o teletrabalhador, devido a tais situações que lhe eram inerentes, mas sem qualquer responsabilidade a si imputável, poderia exercer o direito de recusa ao teletrabalho, uma vez que não possuía condições individuais para concretizar a sua atividade.

Posteriormente, com o agravamento da crise sanitária, o governo obrigou-se a medidas mais intensas, tendo sido decretado o Estado de Emergência com a publicação do Decreto n.º 2-A/2020, de 20 de março. Nesta fase, passou a obrigatória a adoção do regime de teletrabalho, independentemente do vínculo laboral, sempre que as funções em causa o permitissem, deixando assim de ser possível a imposição ao trabalhador ou este requerer, e mantiveram-se as questões sobre a apreciação geral ou concreta quanto à compatibilidade da função.

A legislação Covid foi aumentando de dia para dia, consoante a evolução da situação e, o próprio legislador foi crescendo, ao longo dos diplomas, na ideia de promover formas alternativas de trabalho com vista a afastar os trabalhadores dos locais tradicionais de trabalho, todavia, entendemos que o regime estabelecido em toda a “legislação Covid19” não teve a natureza de teletrabalho nos termos previstos no Código do Trabalho.

Diante o exposto, importa concretizar o que a pandemia despoletou, resultando numa preocupação adicional na regulamentação de certas questões e o papel que a contratação

coletiva poderia exercer, e a verdade é que, após meses de negociação com os parceiros sociais, surgiram propostas de alteração à legislação laboral tendo sido debatidos em Plenário da Assembleia da República sete projetos-lei sobre o regime de teletrabalho.

Os projetos-lei apresentados previam diversas medidas em diferentes campos do regime legal do teletrabalho, equacionando também a possibilidade de a contratação coletiva poder concretizar e clarificar algumas circunstâncias relativamente ao regime atualmente em vigor.

Atentos à realidade, as alterações conjeturadas pelos diversos partidos atendiam aos diferentes interesses em causa, procurando dar resposta aos trabalhadores e às entidades patronais, sem olvidar o papel dos parceiros sociais enquanto estabilizador social.

Os projetos-lei apresentados promovem soluções, umas mais coincidentes, outras menos coincidentes, e partindo da análise identificam-se convergências na necessidade de a opção pelo teletrabalho depender de acordo com o trabalhador, de acautelar as questões de privacidade, de prever que os acidentes que aconteçam em casa, quando em teletrabalho, possam ser considerados acidentes de trabalho e na garantia da igualdade de tratamento entre os trabalhadores "à distância" e aqueles que estão presencialmente, passando pelo equilíbrio da contratação coletiva.

Todavia, houve ainda muitos pontos divergentes entre as propostas, em especial, quanto à concretização do pagamento de despesas adicionais relacionadas com a eletricidade, a água ou as telecomunicações.

Em concreto, há propostas que defendem a existência de um espaço próprio para a contratação coletiva, na medida em que esta não anula nem substitui a lei, mas a fim de proporcionar entendimentos que possam emergir entre o diálogo dos patrões e dos trabalhadores clarificando especificidades, contudo, há também quem defenda que o estabelecimento do direito a uma compensação não pode ser remetido para meros acordos individuais.

Os projetos defensores de um papel mais sólido e clarificador por parte da negociação coletiva, instam para matéria de acordo a definição setorial de condições específicas do teletrabalho, bem como, o pagamento das despesas, sendo que o acréscimo de despesa ao

teletrabalhador terá que ser comprovado, fortalecendo o entendimento de que há matérias sobre as quais a negociação pode e deve ter autonomia, tal como defendido pelo Governo ao enunciar que, “ter uma negociação coletiva que não tem autonomia em relação à lei não é negociação coletiva, é apenas pegar em pequenos aspetos da lei e clarificá-la”.

Numa análise mais específica, concluímos que, o Partido Socialista evidencia que várias questões essenciais carecem de maior densificação, julgando que a sede mais adequada para a definição das condições precisas em que o teletrabalho pode ser praticado deve ser a convenção coletiva de trabalho. Abre-se, neste projeto-lei, amplo espaço para a negociação coletiva sobre diversas matérias, apesar de fatores desfavoráveis, que aconselham uma certa extensão do regime legal. A presente proposta sublinha a necessidade de imprimir uma nova dinâmica aos conteúdos das CCT em linha com o contexto laboral atual, nomeadamente na área a que o teletrabalho mais se ajusta: a área dos serviços.<sup>187</sup>

Entende-se deixar em aberto para a contratação coletiva questões relacionadas com as prestações pecuniárias que não constituem contrapartida direta do trabalho, como o subsídio de refeição e o subsídio de transporte, cujo estabelecimento se poderá fundamentar em convenção coletiva ou acordos de regulamentação interna das empresas.

A opção legislativa consiste numa regulamentação complementar ao regime legal do teletrabalho, concretizando, em diversos artigos, as matérias que podem ser afastadas ou modificadas por convenção coletiva de trabalho.

Compulsadas as propostas apresentadas pelos partidos<sup>188</sup> podemos referir que, nos casos expostos pelo PS e PSD a contratação coletiva é evidenciada em matérias como o pagamento adicional aos teletrabalhadores sempre que se verifique uma evolução comprovada de despesas<sup>189</sup> ainda que mediante anuência entre trabalhador e o empregador, enquanto o Partido Comunista Português alude a uma imposição legal sobre o pagamento

---

<sup>187</sup> Projeto de Lei n.º 808/XIV/2.ª, “*Procede à regulação do teletrabalho*”, apresentado pelo Partido Socialista.

<sup>188</sup> Praticamente quase todos os Projetos-lei expostos em Plenário se referiram à questão do pagamento de despesas adicionais a quem presta a sua atividade laboral em regime de teletrabalho.

<sup>189</sup> Vide “Artigo 7.º/3: A compensação a que se refere o número anterior pode consistir numa importância certa, fixada no acordo de teletrabalho ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, e ajustável ao longo da vigência do acordo conforme a evolução comprovada das despesas adicionais” e “Art. 168.º/4: As despesas acrescidas relativas ao teletrabalho, serão pagas conforme estabelecido no contrato de trabalho ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, podendo ser definidos critérios e montantes a pagar, designadamente através de um valor certo pecuniário, a entregar ao trabalhador em regime de teletrabalho”.



daquelas e prevê o modo como poderá resultar junto de quem presta a prestação laboral em regime de teletrabalho ao realçar o enfoque da negociação coletiva atestando que o valor diário não poderá ser inferior ao correspondente a 2,5% do valor do Indexante dos Apoios Sociais, - isto é, cerca de 11 euros - sem prejuízo da aplicação de disposições mais favoráveis ao trabalhador em Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho.

Quanto à temática relacionada com a organização dos tempos de trabalho, considera-se que ficará definido por instrumento de negociação coletiva que o teletrabalhador poderá dispor sobre o seu horário de trabalho da forma que melhor lhe aprouver, desde que finalizados os objetivos definidos pelo empregador<sup>190</sup>, já o PCP mantém a proposta de que o teletrabalho devia ser limitado ao período entre as 08h00 e as 19h00, acrescentando agora que os trabalhadores deviam ficar, pelo menos, um dia por semana em trabalho presencial, propondo a execução do regime de teletrabalho somente a quatro dias por semana.

Entre as alterações enunciadas, o descanso do trabalhador constitui um dos focos nas presentes propostas, mas diferem nas soluções para este fim, colocando em risco um consenso mais alargado. Muito embora, esta questão não seja novidade no debate parlamentar, importa atender ao modo como o mesmo é novamente retratado, encontrando-se agora mais direcionado para o plano da negociação coletiva.

Por um lado, os socialistas corporizam que um dos deveres do empregador passará por abster-se de contactar o teletrabalhador no período de desligar e definem que o acordo de teletrabalho deverá fixar o horário em que o teletrabalhador “tem o direito de desligar todos os sistemas de comunicação de serviço com o empregador, ou de não atender solicitações de contacto por parte deste, não podendo daí resultar qualquer desvantagem ou sanção”. Isto é, remete para a existência de uma negociação entre o trabalhador e o empregador a fim de concretizar e clarificar um horário de trabalho adequado para ambas as partes.

---

<sup>190</sup> Vide “Artigo 11.º Organização do trabalho – n.º 1. Com observância dos regimes de duração do trabalho estabelecidos por lei, por convenção coletiva e pelo acordo de implementação do teletrabalho, assim como da regulamentação interna do empregador e das modalidades pelas quais este, nos termos do mesmo acordo, realiza o controlo da prestação de trabalho, cabe ao trabalhador organizar os tempos de trabalho de modo adequado à realização dos objetivos da atividade contratada”.

Tal como decorre da proposta do BE, o n.º 3 do artigo 199.º enuncia que, “o trabalhador tem direito à desconexão profissional, não podendo o empregador, através da utilização de ferramentas digitais, estabelecer comunicações com o trabalhador fora do período normal de trabalho”, remetendo para instrumento de regulamentação coletiva a garantia de meios para a concretização do direito à desconexão profissional.

Na nossa opinião, os parceiros sociais podem desempenhar um papel central na definição das modalidades das políticas do direito à desconexão no local de trabalho, na medida em que as leis nacionais devem necessariamente estabelecer um papel para eles na negociação do direito à desconexão. A título de exemplo, a legislação de França e Bélgica mencionam apenas o direito à desconexão como uma pauta de negociação entre sindicatos e empregadores, sem estipular a abrangência do direito. Tal pode ser viável em países com alta densidade sindical e cobertura de acordos coletivos, mas será recomendável incluir alguns princípios básicos nas leis nacionais, como a proibição da penalização dos trabalhadores que se desconectarem, e definir um direito mínimo que possa ser expandido pelos parceiros sociais.

Por outro lado, há propostas que se pronunciam somente acerca de uma possível consagração legal do direito a desligar, ou se preferirem, um direito à desconexão profissional, na medida em que pretendem aditar um artigo ao Código do Trabalho, e negligenciam qualquer concretização por parte da negociação coletiva, uma vez que aspiram a uma regulamentação legal.<sup>191</sup>

No nosso entendimento, também um outro ponto deverá ser alvo de reflexão na medida em que, a enunciada desconexão não deverá restringir-se apenas ao plano vertical, mas também ao plano horizontal. Isto é, o estabelecimento de limites à troca de e-mails ou chamadas telefónicas entre colegas trabalhadores também pode constituir conteúdo no seio das negociações sobre a desconexão digital.

---

<sup>191</sup> Enquanto a bancada do CDS pretende aditar um artigo ao Código do Trabalho, que deixa claro que os trabalhadores que usam ferramentas digitais para fins profissionais têm direito a desligar durante o seu período de descanso diário. Ainda assim, os centristas admitem que o empregador possa contactar o trabalho, em caso de força maior e de urgência, devidamente justificável. Para o grupo parlamentar PAN, o direito a desligar deve ser definido como “direito do trabalhador a, durante os períodos de descanso, dias de férias e feriados, não exercer qualquer atividade de carácter profissional e de se opor, não atender, não responder ou fazer cessar o fluxo comunicacional, designadamente através de tecnologias de informação e de comunicação, direta ou indiretamente, relacionado com a sua atividade profissional”.

Um outro ponto em comum na maioria das iniciativas legislativas refere-se ao alargamento do conceito “local de trabalho” e, conseqüente, aplicação do regime legal de reparação dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais a situações de teletrabalho, prevendo a integração na noção de local de trabalho o local escolhido pelo trabalhador para exercer habitualmente a sua atividade, ou, qualquer local que o trabalhador comunique, por escrito, à entidade patronal, independentemente do local que conste no contrato de trabalho, como sendo o local habitual, garantindo assim a concretização do princípio da igualdade entre teletrabalhadores e trabalhadores presenciais.

Ora, visíveis os pontos que unem e separam os partidos, as matérias enunciadas nas diversas propostas nem sempre colhem a intervenção da negociação coletiva no sentido direto, mas apenas num modo mais secundário.

Isto é, prevê-se que, no futuro, matérias relacionadas com o teletrabalho sejam apreciadas na Concertação Social, todavia, considerando os projetos-lei discutidos e aprovados, denota-se uma perspectiva de intervenção por parte da negociação somente em questões de contabilização de despesas e relativo aos tempos de descanso e de desconexão, negligenciando, uma vez mais, tantas outras problemáticas que esta forma de prestação de trabalho conjectura.

Por último, destacamos o ponto que, talvez, para nós, concretiza melhor o entendimento que desejamos, na medida em que, se expede a previsão de normas imperativas, relativas ao teletrabalho, garantindo que estas não podem ser afastadas ou alteradas por acordo individual com o trabalhador e que, em sede de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, só podem ser modificadas por normas que disponham em sentido mais favorável aos trabalhadores, incorporando o leque de matérias que consubstanciam o artigo 3.º do Código do Trabalho.

E é de referir que, efetivamente, no dia 05 de novembro de 2021, foi aprovado o Decreto-Lei que modifica o teletrabalho previsto na lei laboral, aprovando a aplicação do princípio do tratamento mais favorável ao regime de teletrabalho, ou seja, as normas do contrato de trabalho só podem ser afastadas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que disponha em sentido mais favorável aos trabalhadores, embora, se continue a

reconhecer a necessidade iminente de apreciação a um conjunto de matérias em sede de contratação coletiva.

Nas principais mudanças inclui-se o alargamento do teletrabalho aos pais com filhos até aos oito anos (contra os atuais três anos), sem necessidade de acordo com o empregador, desde que seja exercido por ambos os progenitores, a promoção por parte dos empregadores no que alude ao estabelecimento de contactos presenciais entre os trabalhadores que se encontram em regime de teletrabalho e as respetivas chefias, com intervalos não superiores a dois meses, a previsão do pagamento de despesas adicionais que, conseqüentemente, ficará a cargo das empresas e, ainda, o direito ao descanso, obrigando a entidade patronal a respeitar os períodos de repouso do trabalhador e teletrabalhador.

Quanto à última alteração supra identificada importa concretizar que, à semelhança do que aconteceu em 2019, os deputados não chegaram a um consenso quanto a este ponto, considerando, por exemplo, o PSD e os partidos mais à esquerda que tal já está no Código do Trabalho.<sup>192</sup> Foi aprovado, por outro lado, o dever de o empregador se abster de contactar o trabalhador, salvo algumas exceções de força maior que, a título de exemplo, podem consubstanciar questões de foro informático cujas atividades não podem ser executadas durante o período normal de trabalho e têm de ser desenvolvidas atividades naquele dia, impreterivelmente, podendo assim implicar o estabelecido contacto.

Ademais, caberá ao empregador o dever de assegurar o pagamento de despesas, na medida em que os partidos acordaram propor uma clarificação para que não só sejam assegurados os equipamentos de trabalho aos funcionários em teletrabalho, mas também para que sejam pagas as "despesas adicionais", incluindo as de eletricidade e as despesas de Internet.

Aqui chegados, embora a figura da negociação coletiva seja convocada inúmeras vezes no sentido de poder concretizar algumas normas legais promovendo um equilíbrio de forças entre os trabalhadores e os empregadores, reiteramos que a mesma poderá continuar à margem do que se pretende enquanto concretização de medidas protecionistas e

---

<sup>192</sup> Nesta perspetiva sempre foi entendido que o direito à desconexão já se encontra consagrado no Código do Trabalho, em particular, na norma relativa ao direito ao descanso do trabalhador.

equilibradas enquadradas numa determinada situação, no que tange à prestação do teletrabalho de certos trabalhadores.

E, embora exista previsão da ingerência da negociação coletiva na concretização de normas do regime legal, facto é que apenas se fala em perspectivas e não de certezas quanto ao seu papel, pelo que nos resta esperar quanto ao regime que irá ser apresentado.

Parece que os parceiros sociais através do diálogo social poderão imprimir um papel fundamental, considerando um novo tipo de compromisso sobre flexibilidade temporal relacionada com uma life phase approach tendo em atenção os interesses de todos os envolvidos.<sup>193</sup>

Mediante o exposto, equacionamos uma possibilidade de mudança em termos de conteúdo de diálogo social, na medida em que, observamos diferenças entre as condições de trabalho na era digital (onde se inclui o teletrabalho) e as tradicionais e, por tal, consideramos premente a discussão entre os parceiros sociais no que toca a alterações de atividades, à própria automatização da prestação laboral, assim como, de questões relacionadas com o equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada dos trabalhadores e teletrabalhadores.

Isto é, perspetivar e refletir sobre potenciais alterações na própria ideia de diálogo social na era digital, mais concretamente, relacionada com a nova forma de prestar trabalho à distância, podendo, desta forma, influenciar positivamente o papel e a intervenção da negociação coletiva no encontro de respostas inovadoras e equilibradas nas matérias suscitadas. Aliás, o facto de o Decreto-Lei referir que as medidas alusivas ao regime de teletrabalho considerar-se-ão medidas imperativas, cujo afastamento só possa ocorrer mediante IRCT que disponha em sentido mais favorável, imporá à própria contratação coletiva o dever de se encontrar propensa à regulamentação de determinadas matérias, dirimindo a intervenção em assuntos cujo entendimento está mais do que ajuizado. Estamos perante temáticas que pressupõem fragilidades e lacunas na legislação, e nas quais se pretende uma maior reflexão crítica por parte da negociação coletiva.

---

<sup>193</sup> Cfr. Moreira, Teresa Coelho, “Algumas Questões sobre o Trabalho 4.0”, Artigo publicado na Revista “4ª Revolução Industrial”, Ano IX, n.º 86, março 2020.

## CONCLUSÃO

Em primeiro lugar, propendemos a considerar que os motivos que impulsionaram o desenvolvimento do teletrabalho não irão desaparecer a curto ou a médio prazo e, como tal, profetizamos um crescimento desta realidade, ainda que de forma paulatina.

Atendendo aos avanços das tecnologias, a difusão dos recursos informáticos bem como a descentralização produtiva e organizativa, concluímos por uma reestruturação das formas organizacionais do trabalho e respetivos processos produtivos, em especial, o impulso dado ao Teletrabalho que, atualmente, constitui uma nova forma de trabalho e uma nova forma de existir.

Iniciámos a exposta investigação considerando o incremento do Teletrabalho apoiado em determinados alicerces, mas que, até então, pouca tinha sido a sua visibilidade e expressão. Em Portugal, uma singela legislação debruçou-se sobre esta forma de trabalhar, no entanto, os principais desafios pareciam estar ocultos aquando da efetiva prática e, somente, despoletaram instigações devido à crise epidemiológica.

No hiato temporal em que decorreu o presente estudo foram diversas as opiniões quanto ao papel que a negociação coletiva poderia provocar na regulamentação do teletrabalho, mas facto é que, ainda hoje, pelos resultados compulsados no Boletim de Trabalho e Emprego, a negociação se tem resignado à participação e concretização de medidas que propiciem um crescimento do teletrabalho com práticas negociadas e promovam uma relação de trabalho dialogante e harmoniosa.

As conclusões atinentes à intervenção da negociação coletiva resultam, evidentemente, de uma fase embrionária no que toca ao afloramento de determinadas matérias, pelo que decidimos dar nota da presença do tema nos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, no universo de convenções publicadas nos anos referenciados, e concluímos pela sua reduzida manifestação.

Observamos a situação de Portugal com maior preocupação, pois, embora se encontre em fase de mudança propiciando um papel mais interventivo por parte da

negociação coletiva, temos exemplos de que o nosso país coloca sempre muitas reservas no que toca a mudança de costumes e de planos organizacionais. Na nossa opinião, Portugal ainda se encontra bastante reticente quanto à regulamentação de determinados aspetos, a partir de acordos ou convenções, que até então permaneciam camufladas pela fraca execução do teletrabalho e, assim, patenteia uma continuação de desvio a esta modalidade, tentando encontrar um desencaminhamento para um novo modelo de trabalho.

Quanto ao regime espanhol conseguimos concretizar um maior número de orientações para o plano da contratação coletiva quanto a quesitos de maior fragilidade, e concebemos que a rapidez com que o legislador espanhol está a concretizar tais mudanças poderá revelar-se num singular equilíbrio de interesses e num crescente número de teletrabalhadores.

Em termos comparativos, observamos uma negociação coletiva espanhola mais atenta e precoce no que concerne à explanação do teletrabalho e questões conexas do que a negociação portuguesa, ao passo que, no nosso entendimento, as práticas empresariais espanholas poderão servir de alicerce na regulamentação de determinados aspetos pela negociação coletiva portuguesa. Aliás, ainda antes da sua regulamentação de forma autónoma, a negociação coletiva espanhola já tinha demonstrado evidente preocupação na exposição de determinados paradoxos.

Consideramos o recurso ao teletrabalho uma considerável ferramenta na gestão dos recursos humanos, bem como uma forma das empresas, neste mercado competitivo, explorarem as potencialidades em matéria de produtividade e de eficiência, pelo que diversos estudos desenvolvidos pela própria União Europeia tendem para uma provocação à negociação coletiva e parceiros sociais, na tentativa de promoção ao equilíbrio de soluções e que estas sejam igualmente justas para ambas as partes.

Evidenciamos que a inadequação de certos regimes legais demonstra a possibilidade de que poderá existir espaço para alterações legislativas, mas onde o papel do diálogo social se afigura crucial na procura de soluções em função da especificidade de cada área, de cada local, de cada setor, constituindo o teletrabalho e as demais temáticas a si conexas objeto de

aperfeiçoamento e de adequação do setor e à atividade que se aplicam, tendo em consideração a aplicação prática e massificada nos dias de hoje, pelo que procurámos ao longo da exposição referenciar algumas possibilidades de intervenção por parte da Negociação Coletiva.

Através da mesma consideramos possível negociar um conjunto de direitos, de que são exemplo, a fixação dos tempos de trabalho e dos tempos de repouso, matérias como segurança e saúde no trabalho, a conciliação entre a vida privada e a vida profissional, que vão além do que se encontra legislado e que se pretendem ajustáveis às particularidades de cada caso.

No nosso entender, a contratação coletiva cujo papel para assegurar o equilíbrio de forças na relação de trabalho é essencial, constitui um instrumento normativo que será tanto mais útil quanto maior for a sua flexibilidade em termos de conteúdos. Por tal, podemos até equacionar a possibilidade de reconhecer à convenção coletiva de trabalho o seu estatuto de fonte laboral maior, sob pena de a contratação coletiva ficar afundada pelos efeitos que a epidemia Covid-19 despoletou. Na presente reflexão privilegiámos o estudo de um tema incontornável, que tem sido objeto de múltiplas análises em diversos prismas, mas cujas implicações laborais continuam, em larga medida, por aprofundar. No contexto da investigação foi favorecida a abordagem do tema no contexto português tendo em conta o sistema normativo vigente e o quadro da nossa contratação coletiva, transpondo a descrição da realidade de empresas portuguesas.

No contexto da epidemia Covid-19, surgiram novos problemas e desafios às empresas e aos parceiros sociais, uma vez que, regra geral, umas e outros se organizaram e começaram a desenvolver a sua atividade num contexto diverso. Em resposta à questão para a qual propusemos a nossa investigação cumpre referir que, através da análise a estudos onde constam dados relativos ao tratamento das matérias aqui refletidas em instrumentos de regulamentação coletiva mais recentes, a negociação coletiva não tem tido uma grande intervenção naquelas, pelo que, perspetivamos, mediante as últimas alterações legislativas, um maior espaço e um tratamento adequado tanto a nível de acordos de empresa como ao nível das convenções coletivas. Acreditamos que, atualmente, nos encontramos a iniciar um



ciclo de mudança em termos de negociação coletiva, passando pela adoção de novas perspectivas e análise de novas temáticas, numa ótica essencialmente prática e tendo em conta o contexto empresarial português assim como a legislação futuramente aplicável. Consideramos que a negociação coletiva permitirá garantir um maior grau de adaptabilidade do teletrabalho tanto na diversidade de atividades e setores profissionais, como nas condições de cada empresa, tal como foi defendido ao longo da nossa exposição nas diferentes temáticas abordadas.

Concluimos que, a via percorrida pelo teletrabalho continua a ser árdua e morosa, porém os esforços do presente invitam a acreditar num futuro mais estável e equilibrado. Quem sabe, com uma negociação coletiva a mediar o seu percurso. Acreditamos que a força da evolução tem igualmente um papel a desempenhar na ascensão do teletrabalho e, com a sua expansão, nós semelhantemente evoluiremos.

## VIII – REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Amado, João Leal - Contrato de Trabalho, Noções Básicas, Coimbra: Coimbra Editora. 3.<sup>a</sup> Edição.

Alves, Paulo Marques e Gonçalves Luís, “A negociação coletiva e a regulação das matérias relativas à segurança e saúde no trabalho (SST)”, Escola Superior de Ciências Empresariais do Instituto Politécnico de Setúbal, 2013.

Almeida, Maria do Rosário, “O Teletrabalho (Levantamento e Caracterização)”, in Relatório no âmbito do Projecto Victori@, ADAPT, Lisboa, 2000, p. 25.

Batista, Albino Mendes – Acidentes de trabalho: contexto social, processo e cultura dos tribunais. Prontuário de Direito do Trabalho n.º 79-80-81. CEJ. 2008, pp. 135-156.

Bettencourt, Pedro Ortins de – Os Regimes do Teletrabalho. Estudos jurídicos em Homenagem ao Professor António Motta Veiga. Coimbra: Almedina, 2007, pp. 247- 266.

Cabral, Fernando A. - O Direito e as Novas Tecnologias. II Congresso Nacional de Direito do Trabalho. Coimbra: Almedina, 1999, pp. 119-125.

Canotilho, José Gomes; MOREIRA, Vital - Constituição da República Portuguesa Anotada. Volume I. 4.<sup>a</sup> Edição revista. Coimbra: Coimbra Editora. 2007.

Dray, Guilherme - A globalização e as novas tendências do mercado de trabalho: teletrabalho e deslocalização do trabalho: o caso português. Instituto de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito de Lisboa. Análise contemporânea do direito em face da globalização e da crise econômica. II Congresso internacional de direito Brasil-Europa. Coimbra: Almedina. 2010, pp. 81-92.

Dray, Guilherme, “Código do Trabalho Anotado”, Almedina, Coimbra, 9.<sup>a</sup> edição, 2013.

Dray, Guilherme, “Código do Trabalho Anotado”, Almedina, Coimbra, 5.<sup>a</sup> Edição, 2007.

Dray, Guilherme - Teletrabalho, sociedade da informação e direito. Estudos do Instituto de Direito do Trabalho. Volume III. Coimbra: Almedina, 2002, pp. 261-286.

Fernandes, António Monteiro, “Direito do Trabalho”, 15.<sup>a</sup> edição, Almedina, 2010.

Gossum, Luc Van, “Les Accidents du Travail”, De Boeck Professional Publishing, Bruxells, 1989, p. 26

Gomes, Maria Irene, “O Teletrabalho e as condições de trabalho: desafios e problemas”, Braga, setembro de 2020

Gomes, Júlio, “Direito do Trabalho”, Coimbra Editora. Volume I, Relações individuais de Trabalho. 2007, pp. 736 e 737.

Gómez, Cristina Aragón - “Teletrabalho na negociação coletiva”, in R. Escudero Rodriguez (coord.), “Observatório de Negociação Coletiva 2010”, Madrid, CINCA, 2010, p. 339.

Salomé, Resedá, “O direito à desconexão: uma realidade no teletrabalho” in Revista do Direito do Trabalho, n.º 126, São Paulo, 2007, p. 9 a 11.

INTERNACIONAL LABOUR ORGANIZATION – La libertad de asociación y la libertad sindical en la práctica: lecciones extraídas. Oficina Internacional del Trabajo. 2008.

Leite, Jorge, “Direito do Trabalho”, Vol. I, Serviços de Acção Social da Universidade de Coimbra, 1999, Coimbra.

Leite, Jorge, “O Sistema Português da Negociação Colectiva”, in Temas Laborais Luso-Brasileiros, Coimbra Editora e JUTRA (Associação Luso-Brasileira de Juristas do Trabalho), 2020, pp. 130 e 138.

Martins, João, Azenha - “O Teletrabalho revisitado” in Minerva: Revista de Estudos Laborais, ano X – II da 4ª série, n.º 3, 2020, p. 82.

Moreira, Teresa Coelho – “As Novas Tecnologias de Informação e Comunicação: um Admirável Mundo Novo do Trabalho?” Estudos de Homenagem ao Prof. Doutor Jorge Miranda. Edição da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa. Volume VI. Coimbra: Coimbra Editora. 2012, pp. 953-973.

Moreira, Teresa Coelho, “Algumas Questões sobre o Trabalho 4.0”, Artigo publicado na Revista “4º Revolução Industrial”, Ano IX, n.º 86, março 2020.

Pimentel, José Menéres, “O Direito do Trabalho e as Novas Reformas” in III Congresso Nacional de Direito do Trabalho. Coimbra: Almedina. 2001, p. 48.

Ramalho, Maria do Rosário Palma - Tratado de Direito do Trabalho. Parte II – Situações Laborais Individuais. 4ª Edição. Coimbra: Almedina. 2012.

Ramalho, Maria do Rosário Palma. “Tratado de Direito do Trabalho: Parte III – Situações Laborais Coletivas”. Coimbra: Almedina. p. 215.

Ramalho, Maria do Rosário Palma, “Tratado de Direito do Trabalho: Parte I – Dogmática Geral”, p.82 e “Da Autonomia Dogmática do Direito do Trabalho”. Coimbra: Almedina. p. 612.

Ramalho, Maria do Rosário Palma - Tratado de Direito do Trabalho. Parte IV – Contratos e Regimes Especiais. Coimbra: Almedina. 2019.

Ramalho, Maria do Rosário Palma, “Teletrabalho: reflexões sobre uma projeção da sociedade da informação no Mundo do Trabalho”, Coimbra: Almedina. p. 196.

Ramalho, Maria do Rosário P. e Moreira, Teresa Coelho, “Covid e Trabalho: o Dia Seguinte”, APODIT, 2021.

Martinez, Pedro, “Relações Empregador Empregado”, in Direito da Sociedade da Informação, Volume I, Coimbra Editora, 1999, p. 186.

Rebelo, Glória – “Teletrabalho e privacidade: contributos e desafios para o direito do trabalho”. Lisboa: Editora RH. 2004.

Rebelo, Glória – “O Trabalho na Era Digital – Estudos Laborais”, Almedina Editora, 2021.

Redinha, Maria Regina – “O Teletrabalho”. Questões Laborais, n.º 17. Ano VIII. Coimbra: Coimbra Editora. 2001, pp. 87-107.

Redinha, Maria Regina – “Teletrabalho, Anotação aos artigos 233º a 243º do CT de 2003”, Faculdade de Direito da Universidade do Porto.

Reis, João, “A contratação coletiva na Jurisprudência Constitucional”, in Boletim de Ciências Económicas, Homenagem ao Prof. Doutor António José Avelãs Nunes, Volume LVII, 2014, p. 2941 e ss.

Reis, João, “Resolução Extrajudicial De Conflitos Coletivos de Trabalho”, Tese de doutoramento em Direito, na especialidade de Ciências Jurídico-Empresariais, 2013. p. 266.

Regueiro, Consuelo Ferreira, “La Conformación del Teletrabajo por la Negociación Coletiva” – Doctrina, Semana Jurídica de Santiago de Compostela, 2016. pp. 263-278.

Rodrigues, Patrícia Pinto, “O Teletrabalho: Enquadramento Jus-Laboral” in Estudos de Direito do Trabalho, Org. António Monteiro Fernandes, Coimbra Editora, 2011 p. 93.

Santos, Jair Teixeira dos, “Subordinação Jurídica e o Trabalho à Distância” in Minerva, Revista de Estudos Laborais, Ano V, n.º 9, 2006, p. 198.

Sons, John Wiley Sons, “Managing Telework: Strategies for Managing the Virtual Workforce”, Inc., 1998, p. 1.

Supiot, Alain – Transformações do Trabalho e futuro do Direito do Trabalho na Europa. Coimbra: Coimbra Editora. 2003.

Thibault Aranda, Javier - El teletrabajo: análisis jurídico-laboral. Madrid: Consejo Economico y Social, 2000.

Xavier, Bernardo Lobo, “O Manual de Direito do Trabalho, Letra e Conceitos Lda Editora, 4ª edição, 2020.

Xavier, Bernardo Lobo, “Manual de Direito do Trabalho”, 3ª Edição, Revista e Atualizada, Letras e Conceitos Lda Editora, 2018.

Gil, Susana Isabel Pinto Ferreira dos Santos, Tese de Doutoramento intitulada “As perspetivas civis do contrato de trabalho – O teletrabalho subordinado: seu estudo nos ordenamentos jurídicos português e espanhol”, apresentada à Universidade de Coruña, 2015.

## **IX – LEGISLAÇÃO E JURISPRUDÊNCIA**

Acordo Quadro Europeu de 16 de julho de 2002. Europe Framework Teleworking 2002.

Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, aprova o Código do Trabalho, disponível para consulta em [dre.pt](#).

Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, aprova a revisão do Código do Trabalho, disponível para consulta em [dre.pt](#).

Lei n.º 101/2009, de 8 de setembro, que estabelece o regime jurídico do trabalho no domicílio.

Constituição da República Portuguesa.

Código do Trabalho, Porto Editora, 16ª edição.

Projeto de Lei n.º 745/XIV/2.ª, “*Altera o regime jurídico-laboral de teletrabalho, garantindo maior proteção do trabalhador*”, apresentado pelo grupo parlamentar Bloco de Esquerda.

Projeto de Lei n.º 790/XIV/2.ª, “*Garante o direito dos trabalhadores à desconexão profissional*”, apresentado pela deputada Cristina Rodrigues.

Projeto de Lei n.º 806/XIV/2ª, “*Altera o Código do Trabalho com vista a regular o teletrabalho de forma mais justa*”, apresentado pelo grupo parlamentar “Os verdes”.

Projeto de Lei n.º 535/XIV/1.ª, “*Consagra o direito de desconexão profissional, procedendo à décima sexta alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro*”, apresentado pelo grupo parlamentar Pan.

Projeto de Lei n.º 808/XIV/2.ª, “*Procede à regulação do teletrabalho*”, apresentado pelo Partido Socialista.

Projeto de Lei n.º 812/XIV/2ª, “*Altera o Regime Jurídico-Laboral do Teletrabalho*”, apresentado pelo Partido Social Democrata.

Projeto de Lei n.º 765/XIV/2.ª, “*Regula o regime de trabalho em teletrabalho*”, apresentado pelo Partido Comunista Português.

Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral; disponível para consulta: [boe.es](#).

Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia; disponível para consulta: [boe.es](#)

Ley n.º 1221/2008, de 16 de julho; disponível para consulta: [gov.co](#)

Acórdão do TRL de 11 de fevereiro de 2015 - Processo n.º 4113/10.2TTLSB.L1-4. Disponível para consulta em dgsi.pt.

Acórdão do STJ de 31 de janeiro de 2012 – Processo n.º 121/04.0TTSNT.L1.S1. Disponível para consulta em dgsi.pt.

## **X – OUTRAS REFERÊNCIAS**

Sociedade CUATRECASAS, “Como estan regulando convénios colectivos compensacion gastos teletrabajo”. 8 de junho de 2021. Disponível para consulta: <https://blog.cuatrecasas.com/laboral/como-estan-regulando-convenios-colectivos-compensacion-gastos-teletrabajo/>

Ruiz, Ana B. Muñoz, Universidade Carlos III de Madrid. “Questões em aberto na Lei do Teletrabalho após um ano de sua aplicação”. El foro de Labos. 24 de setembro de 2021. <https://www.elforodelabos.es/negociacion-colectiva-de-la-ley-del-teletrabajo-cuestiones-conflictivas-en-el-primer-ano-de-aplicacion/>

Ramalho, Maria do Rosário Palma, “A Economia Digital e a Negociação Coletiva”. Centro de Relações Laborais. MINISTÉRIO DO TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL. janeiro de 2019.

Brito, Pedro Madeira de, e Agapito, Paula, “Relatório Anual sobre a Evolução da Negociação Coletiva em 2020”. Centro de Relações Laborais. MINISTÉRIO DO TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL. junho de 2021.

Brito, Pedro Madeira de, e Agapito, Paula, “Relatório Anual sobre a Evolução da Negociação Coletiva em 2019”. Centro de Relações Laborais. MINISTÉRIO DO TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL. julho de 2020.

Gomes, Júlio, “O atual regime de acidentes de trabalho sobrevive ao Covid-19?”, Intervenção oral proferida, em 16/6/2020, no âmbito da temática «Tempos de pandemia: privacidade, segurança e saúde no trabalho e acidentes de trabalho», Ciclo de Conferências WEBINAR Covid-19 e Trabalho: o dia seguinte.

Parecer do Comité Económico e Social Europeu sobre “Desafios do teletrabalho: organização do tempo de trabalho, equilíbrio entre vida profissional e pessoal e direito a desligar-se”. 2021.

Disponível para consulta: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=CELEX:52020AE5278&from=ES>

Parecer do Comité Económico e Social Europeu sobre o tema “Indústria 4.0 e transformação digital: Via a seguir.” 2016. Disponível para consulta: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52016AE1017&from=ES>

Amaro, Ana / DCM LAWYERS, “Trabalho à distância em Espanha: seguir o exemplo?”. 8 de outubro de 2020. Disponível para consulta: <https://direitocriativo.com/trabalho-a-distancia-em-espanha-seguir-o-exemplo/>

El Libro Blanco Del Teletrabajo En España; Madrid. Fundación MásFamilia. 2012, p. 74

Livro Verde para a Sociedade da Informação em Portugal; Ministério da Ciência e Tecnologia. Lisboa: Missão para a Sociedade da Informação em Portugal. 1997.

Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho; Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, junho 2021.

Byhovskaya, Anna, “Overview of the national strategies on work 4.0: a coherent analysis of the role of the social partners”, 2018, pp. 11 e ss. Disponível para consulta: <https://www.eesc.europa.eu/en/agenda/our-events/events/digital-transformation-and-trade-unions-strategy>

Parecer do Comité Económico e Social Europeu sobre o tema “Indústria 4.0 e transformação digital: Via a seguir” Disponível para consulta: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52016AE1017&from=ES>

Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT), “Teletrabalho no contexto da Negociação Coletiva”, Negociação coletiva em foco Nº 1 de 2020. outubro de 2020.

Organização Internacional do Trabalho (OIT), “Negociar la flexibilidade: Función de los interlocutores sociales y del Estado”, 2000, pp.134-173.

Estudo realizado por European Economic and Social Committee, “Overview of the national strategies on work 4.0: a coherent analysis of the role of the social partners”, 2018.

Estudo realizado por European Social Partners, “Implementation of the European Framework Agreement on Telework”, September 2006, p. 15.

Organização Internacional do Trabalho, “Challenges and Opportunities of Teleworking for Workers and Employers in the ICTS and Financial Services Sectors”. outubro de 2016. Disponível para consulta: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---sector/documents/publication/wcms\\_531111.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_531111.pdf), consultado em 20 de setembro 2021. p. 3



Comunicado de imprensa da Comissão Europeia, 16 de julho de 2002, disponível para consulta: [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/pt/IP\\_02\\_1057](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/pt/IP_02_1057)

Organização Internacional do Trabalho (OIT), “Negociação Coletiva: Guia de políticas/departamento de Governação e tripartismo (Governance)”, Departamento de Igualdade e Condições de Trabalho. 2015.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, “Working time developments in the 21st century: Work duration and its regulation in the EU”, 2016. Disponível para consulta: <https://www.eurofound.europa.eu/pt/publications/report/2016/industrial-relations-law-and-regulation/working-time-developments-in-the-21st-century-work-duration-and-its-regulation-in-the-eu>

Simão, Jaime Dantas Botelho da Costa, Dissertação de mestrado intitulada “O futuro do trabalho comprometido? A (des) regulação do teletrabalho na legislação portuguesa”, apresentada ao Instituto Universitário de Lisboa, 2020, p. 48.